

**ORIGINE CULTURELLE ET
INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES**

*Les représentations sociales sur l'origine culturelle des
jeunes influencent-elles le choix de leurs futurs
employeurs ?*

Réalisé par

ISOZ Cindy
LORENZETTI Angela

Promotion

TS ASC 06
TS ES 06

Sous la direction de

PINHO Jorge

Janvier 2010

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier très sincèrement

- toutes les personnes qui ont accepté de répondre à nos questions, nos questionnaires et qui ont partagé leur expérience;
- Jorge Pinho, notre directeur de Travail de Bachelor;
- Emmanuel Solioz pour son aide lors de la réalisation des parties méthodologie et analyse des données;
- toutes les personnes qui nous ont soutenues toute au long de cette recherche.

AVERTISSEMENT

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leurs auteurs.

RESUME

L'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire est devenue un problème récurrent et d'actualité. Dans le cadre de cette recherche, nous avons approfondi cette problématique en nous focalisant sur les difficultés que rencontrent les jeunes d'origine étrangère, vivant en Suisse, pour trouver une place d'apprentissage. Plus particulièrement, nous nous sommes intéressées à l'influence des représentations sociales sur l'origine culturelle en rapport avec l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire.

Pour ce faire, nous avons effectué une étude exploratoire auprès de l'Office de Perfectionnement scolaire, de Transition et d'Insertion (OPTI) d'Aigle et entamé des démarches de récoltes de données à l'aide de questionnaires envoyés aux employeurs¹ du canton de Vaud. Ces démarches nous ont permises de déterminer en quoi l'origine culturelle influence sur l'insertion professionnelle des jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage. Les réponses obtenues ont permis de mettre en lumière l'importance que les employeurs accordent à une bonne compréhension ainsi qu'une bonne expression orale et écrite de la langue française de la part de l'apprenti. C'est l'un des facteurs principaux qui peut discriminer les jeunes d'origine étrangère lors du processus d'embauche. Les mœurs et coutumes, souvent différentes d'un pays à un autre, font également partie des raisons à l'origine d'une certaine « discrimination » à l'égard de la personne considérée comme « étrangère ». Par exemple, la ponctualité est considérée par les employeurs du canton de Vaud comme étant un critère d'embauche prépondérant lors du choix de l'apprenti. Cependant, selon les employeurs questionnés, les jeunes d'origine étrangère n'ont pas toujours conscience de cette importance en raison de leur origine culturelle qui n'inculque pas forcément ce type de valeur, valeur pourtant ancrée en Suisse.

Différents préjugés et stéréotypes, ainsi que de fortes généralisations telles que « tous les étrangers ont des difficultés en français » ou « tous les étrangers sont moins ponctuels que les Suisses », ont été révélés grâce à notre étude et nous ont amené à mieux comprendre les raisons pour lesquelles un jeune d'origine étrangère rencontre plus de difficultés qu'un jeune suisse à trouver un apprentissage. De plus, cette étude a démontré que l'importance attribuée aux critères d'embauche varie selon le domaine professionnel et d'un employeur à l'autre, rendant ainsi difficile le préparatif des jeunes en recherche d'un apprentissage.

MOTS-CLES

Insertion professionnelle – Jeunes – Origine culturelle – Apprentissage – Représentations sociales.

¹ Dans ce travail, le masculin est utilisé pour les deux genres par souci de simplicité.

TABLES DES MATIERES

1. INTRODUCTION	1
2. QUESTION DE RECHERCHE	2
3. CONTEXTE	3
3.1. SYSTEME SCOLAIRE DU CANTON DE VAUD.....	3
3.2. OFFICE DE PERFECTIONNEMENT SCOLAIRE, DE TRANSITION ET D'INSERTION	4
3.3. APPRENTISSAGE.....	5
4. CONCEPTS THEORIQUES.....	6
4.1. ORIGINE CULTURELLE.....	6
4.1.1. <i>Genèse sociale du mot et de l'idée de culture</i>	8
4.1.2. <i>Différence entre « origine culturelle » et « identité »</i>	9
4.1.3. <i>Enjeux et usages sociaux de la notion de culture</i>	10
4.2. INSERTION PROFESSIONNELLE	11
4.2.1. <i>Un peu d'histoire</i>	13
4.2.2. <i>Mesures d'insertion par l'économie</i>	14
4.3. REPRESENTATIONS SOCIALES	19
4.3.1. <i>Représentations sociales</i>	19
4.3.2. <i>Cadre théorique des représentations sociales</i>	20
4.3.3. <i>Catégorisation sociale</i>	21
4.3.4. <i>Stéréotypes et préjugés</i>	23
5. DISPOSITIF METHODOLOGIQUE.....	25
5.1. HYPOTHESE DE DEPART.....	25
5.1.1. <i>Hypothèse de terrain</i>	25
5.2. OUTILS DE RECOLTE DES DONNEES	28
5.2.1. <i>Instruments de mesure, procédure de collecte des données et indicateurs</i>	28
5.3. PHASES TEST	33
5.4. POPULATION ET ECHANTILLON	33
5.5. PRECAUTIONS ETHIQUES	34

6. ANALYSE DES DONNEES	35
6.1. PARTIE A : GENERALITES	35
6.2. PARTIE B : LES CRITERES D'EMBAUCHE	38
7. CONCLUSION	68
7.1. PRINCIPAUX RESULTATS.....	68
7.2. LIMITES DE LA RECHERCHE	69
7.3. PERSPECTIVES	70
7.3.1. Perspectives de terrain.....	70
7.3.2. Perspectives de recherche.....	72
7.4. APPORTS A UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE EN TRAVAIL SOCIAL	733
BILBIOGRAPHIE	75
ANNEXE I : enquête exploratoire auprès de l'OPTI d'Aigle	77
ANNEXE II : lettre de demande de statistiques auprès de l'OPTI de Morges	85
ANNEXE III : rencontre avec Mme De Simone	88
ANNEXE IV : questionnaire	91
ANNEXE V : canevas d'indicateurs pour le questionnaire – questions n°6 / 7 / 8	95
ANNEXE VI : lettre d'accompagnement du questionnaire	97
ANNEXE VII : matrice de récolte des données.....	100

1. INTRODUCTION

L'insertion professionnelle des jeunes fait l'objet d'une préoccupation sociale soutenue. Le marché de l'emploi semble devenir de plus en plus exigeant et contraignant à l'égard des jeunes. En particulier, en ce qui concerne l'accès à une place d'apprentissage et les chiffres annoncés en août 2009 ne peuvent que renforcer l'intérêt porté à cette problématique.

Longtemps, l'apprentissage était l'un des moyens privilégiés pour accéder à un emploi stable, ce qui permettait une certaine insertion professionnelle et sociale. Mais à l'heure actuelle, le constat est peu réjouissant : de moins en moins d'entreprises offrent des places d'apprentissage tandis que la demande est en constante croissance, dans certains domaines en particulier tels que le commerce². Les chiffres évoqués dans le courant d'août 2009 indiquent une hausse du chômage chez les jeunes (15 – 25 ans) de 45,3% en comparaison au même mois de l'année précédente³. Quant à ceux et celles qui ne trouvent pas de lieu de formation, ils se voient dans l'obligation de se contenter d'une « solution transitoire », tels qu'un passage au Semestre de motivation (Semo), une dixième année ou une année à l'Office de Perfectionnement scolaire, de Transition et d'Insertion (OPTI).

Ce constat est d'autant plus préoccupant en ce qui concerne les jeunes d'origine étrangère. En effet, cette catégorie est déjà souvent considérée comme un public précaire, plus facilement sujet à une exclusion aussi bien sociale que professionnelle. La question de l'insertion professionnelle des jeunes doit-elle alors se poser différemment en fonction de l'origine culturelle ? Celle-ci aurait-elle une quelconque influence sur l'accès au monde du travail, dans ce cas précis, à une place d'apprentissage ?

La question de l'insertion professionnelle des jeunes d'origines étrangères fait partie d'une des problématiques qui nous tient à cœur. En effet, nous avons eu l'occasion, chacune d'entre nous, de constater les difficultés que peut rencontrer un jeune étranger pour trouver une place d'apprentissage, difficultés qui peuvent être d'ordre diverses telles que la couleur de peau, la langue ou la religion. D'ailleurs, deux exemples nous ont particulièrement marqués.

Tout d'abord, le récit de Lily⁴, une jeune fille de seize ans d'origine indienne. Lily a été adoptée à l'âge de deux ans. À part sa couleur de peau qui est différente, elle a pleinement intégré la culture suisse : maîtrise de la langue, connaissance du patrimoine local et intégration sociale. De plus, elle a fait l'entier de sa scolarité obligatoire en Suisse en Voie Secondaire Générale (VSG) et sans grandes difficultés. À la fin de sa scolarité, son choix professionnel s'est porté sur le domaine du commerce, plus particulièrement vers la profession d'employé de commerce. Après avoir fait six mois de recherches intensives et envoyé plus de cinquante offres d'emplois, elle s'est retrouvée son diplôme en poche, « sans » avenir professionnel. Cette adolescente s'est vue dans l'obligation d'opter pour une des « solutions transitoires » déjà mentionnée, ci-dessus.

Lors d'entretiens d'embauche, cette jeune fille s'est retrouvée, à plusieurs reprises, en concurrence avec d'autres jeunes possédant des qualifications semblables aux siennes.

² [Http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&msg-id=28898](http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&msg-id=28898) (consultée le 21 septembre 2009).

³ Ibid.

⁴ Nom d'emprunt.

Cependant, Lily n'a jamais eu la chance d'obtenir une de ces places. Parfois même, les arguments avancés par les employeurs potentiels n'étaient pas très cohérents. Cette situation nous a amené, plusieurs fois, à nous demander si l'origine culturelle n'avait pas joué en sa défaveur. S'ajoute à cette réflexion, le fait qu'un grand pourcentage des jeunes qui fréquentent une « solution transitoire » est d'origine étrangère.

La deuxième situation concrète concerne un jeune garçon d'origine africaine âgé de dix-neuf ans. Cela faisait cinq ans que ce jeune homme avait quitté sa terre natale pour s'établir en Suisse lorsqu'il a commencé à chercher une place d'apprentissage. Durant ce laps de temps, Théo⁵ a suivi des classes d'accueil, a passé une année à l'OPTI et a effectué des stages dans divers domaines. Il a multiplié les offres d'emplois auprès d'entreprises variées, mais sans succès. Une des réponses négatives qui lui a été rendue nous a particulièrement choquées. En effet, Théo s'est vu refuser une place en raison de sa couleur de peau. L'argument avancé par l'employeur potentiel était le suivant : « Ce n'est pas possible pour l'image de ce restaurant d'accepter une personne africaine en cuisine ! ». Cet exemple que l'on peut qualifier de « raciste » nous montre à quel point certaines représentations sociales sont bien ancrées encore dans la vie quotidienne. Avant de s'apercevoir de cette triste réalité, nous pensions que certains préjugés tels que « les Africains sont sales » étaient dépassés.

Suite à ces deux exemples et sans forcément en citer d'autres, nous nous sommes demandé comment il est possible de juger quelqu'un en fonction de son origine culturelle. Les compétences ont-elles moins d'importance que les représentations sociales ou les préjugés que l'on peut se faire sur autrui ? Mais alors, sur quels critères engage-t-on réellement ces jeunes ?

2. QUESTION DE RECHERCHE

La société dans laquelle nous vivons ne fait qu'accentuer continuellement la réflexion concernant l'avenir professionnel des jeunes étrangers en Suisse et les études qui sont régulièrement faites sur ce sujet sont la preuve d'une inquiétude récurrente. Nous avons souhaité, à travers ce travail, approfondir ce questionnement et apporter certaines réponses aux questions soulevées par cette problématique.

Nous avons décidé d'aborder cette problématique sous l'angle de l'origine culturelle, ce qui nous a amené à construire l'ensemble de notre travail à partir de la question de recherche suivante :

En quoi l'origine culturelle influence l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage ?

Les raisons qui nous ont amenées à cibler notre recherche sur l'origine culturelle sont, d'une part, les exemples marquants évoqués ci-dessus et d'autre part, notre volonté de vérifier s'il est possible d'établir un lien, autant positif que négatif, entre l'origine culturelle de la personne et sa formation professionnelle.

⁵ Nom d'emprunt.

À travers cette question de recherche, notre volonté de départ était d'atteindre cinq objectifs, objectifs qui nous ont permis de mieux comprendre le lien potentiel entre l'origine culturelle et l'insertion des jeunes dans le monde professionnel. Ceux-ci peuvent se résumer comme suit :

- vérifier l'existence d'un lien entre l'origine culturelle et les difficultés à trouver une place d'apprentissage;
- déterminer quelles caractéristiques de l'origine culturelle influencent particulièrement ces difficultés;
- vérifier l'existence d'un lien entre les représentations sociales sur une culture et leurs influences sur l'entrée d'une personne dans la vie active;
- déterminer quelles sont les représentations sociales sur l'origine culturelle qui jouent un rôle prépondérant dans les difficultés d'insertion professionnelle;
- déterminer s'il existe des disparités dans les parcours d'insertion liées à l'origine culturelle en fonction du domaine professionnel (commerce, cuisine, etc.).

3. CONTEXTE

3.1. Système scolaire du canton de Vaud

En Suisse, il n'existe pas de système unifié d'éducation nationale. Chaque canton a sa propre « éducation cantonale », ce qui signifie que dans notre pays, il y a vingt-six organisations différentes de l'école.

Dans le cadre de ce travail, nous avons choisi de nous baser sur un système scolaire et professionnel spécifique, à savoir celui du canton de Vaud, pour la simple et bonne raison que toutes deux avons réalisé la grande majorité de notre parcours professionnel au sein de celui-ci. Mais également, parce que nous sommes conscientes qu'entamer une démarche de recherche à l'échelle nationale aurait été trop ambitieux.

Les principaux niveaux du système scolaire vaudois sont les suivants :

- ***école enfantine*** : la première année est non obligatoire mais fortement conseillée pour habituer l'enfant progressivement à la vie en société et le préparer à l'école obligatoire. Deux ans sont prévus à cet effet, à partir de l'âge de quatre ans (âge moyen de fréquentation : 4 – 7 ans);
- ***école primaire*** : à partir de ce moment, l'école est considérée comme obligatoire. Tout enfant qui réside en Suisse doit effectuer quatre ans d'école primaire (âge moyen de fréquentation : 7 – 11 ans);
- ***cycle de transition*** : cette période se déroule sur deux ans et va permettre de déterminer dans quelle voie l'enfant poursuivra sa scolarité. Au terme du cycle de transition, l'enfant sera orienté dans une des trois voies suivantes : la voie « baccalauréat » (VSB), la voie « générale » (VSG) et la voie « à option » (VSO).

Chacune des voies possède ses particularités, ses horaires, ses moyens et ses débouchés (âge moyen de fréquentation : 11 – 12 ans);

- **école secondaire** : cette période marque les trois dernières années de la scolarité obligatoire dans laquelle les élèves sont repartis dans chacune des trois voies en fonction de leurs résultats (âge moyen de fréquentation : 12 – 16 ans) :
 - la VSB prépare essentiellement aux longues études. Majoritairement, les élèves qui terminent leur scolarité dans cette voie poursuivent leurs études au Gymnase dans le but d'obtenir une Maturité ou un Diplôme de Culture Générale;
 - la VSG prépare principalement aux apprentissages et aux écoles de degré Diplôme;
 - la VSO, quant à elle, prépare aux apprentissages.

Par ailleurs, il existe des passerelles qui permettent de changer de voies si les conditions nécessaires sont réunies (notes, attitudes, etc.).

L'ensemble des élèves a l'obligation de poursuivre les études au minimum jusqu'à l'âge de seize ans révolus. Cependant, il est possible d'arrêter les études à cette date, si certains élèves le souhaitent, même s'ils n'ont pas terminé tout le cursus scolaire. De manière générale, il est possible de dire que ces jeunes ont plus souvent des difficultés à envisager un parcours professionnel que ceux qui ont terminé leur formation scolaire.

3.2. Office de Perfectionnement scolaire, de Transition et d'Insertion

La transition entre l'école obligatoire et la vie professionnelle ou les études à plein temps n'est pas facile. L'Office de Perfectionnement scolaire, de Transition et d'Insertion (OPTI) a, pour mission principale, d'augmenter les chances d'entrée et de réussite des jeunes dans l'univers de la formation professionnelle.

L'OPTI accueille, pour une durée d'un an au maximum, des jeunes entre quinze et dix-huit ans, excepté les jeunes provenant des classes d'accueil qui sont acceptés jusqu'à vingt ans. Ce laps de temps est prévu pour consolider un projet professionnel et le réaliser au travers de stages et de postulations. L'OPTI se veut alors être une véritable « passerelle » entre la fin de l'école obligatoire et l'entrée dans la vie active.

Des professionnels encadrent ces jeunes et les préparent à la future vie professionnelle en leur permettant d'acquérir des compétences diverses, telles que des connaissances de base en mathématiques et français ainsi qu'une certaine culture générale.

Différents secteurs sont proposés aux jeunes en fonction de leurs capacités et de leurs intérêts personnels :

- art et artisanat;
- alimentation;
- bâtiment;

- commerce, vente et hôtellerie;
- industrie et technologie;
- nature;
- social;
- santé et esthétique.

S'ajoute à ces différents secteurs, les classes d'accueil et le Secteur Accueil et Soutien en orientation (SAS), qui sont des classes à effectifs réduits et qui permettent un enseignement qui répond aux besoins spécifiques de certains jeunes. Ici, il sera notamment question des difficultés liées à la langue ou d'ordre social.

L'OPTI accueille au total environ mille jeunes par an et a des structures réparties dans quatre régions du canton de Vaud :

- région nord : Yverdon et Payerne;
- région centre : Lausanne;
- région est : Vevey et Aigle;
- région ouest : Morges et Gland.

Nous avons décidé de cibler notre recherche exploratoire sur la partie est du canton de Vaud. Parmi ces quatre régions, notre choix s'est porté sur l'OPTI d'Aigle pour des raisons de proximité, de connaissances de la structure mais également pour des questions pratiques. En effet, nous avons eu l'occasion de prendre contact avec la responsable du site d'Aigle par le biais d'une personne de notre entourage, ce qui a facilité considérablement nos démarches.

De plus, la proportion de jeunes suisses et étrangers qui passent par une structure telle que l'OPTI est très représentative pour notre étude puisque ces deux catégories sont présentes à environ 50% chacune⁶ (suivant les volées).

3.3. Apprentissage

Ce que nous entendons par apprentissage, c'est une formation « duale » effectuée de manière simultanée en entreprise et dans une école professionnelle ou une formation faite à plein temps dans une école de métiers, d'arts appliqués ou de commerce. Un apprentissage peut durer entre deux et quatre ans, selon les secteurs et/ou le niveau.

L'apprentissage est une formation professionnelle permettant l'obtention d'un Certificat Fédéral de Capacité (CFC), formation dans laquelle plus de trois cents professions sont réglementées. Après l'apprentissage, il est possible de réaliser une année supplémentaire, en fonction des capacités de la personne, dans le but d'obtenir une Maturité Professionnelle.

Tout apprentissage reconnu est soumis à un contrat qui lie l'employeur et l'apprenti dans lequel est mentionné le salaire que le jeune perçoit. Ce contrat est donc soumis aux règles du code des obligations et aux conventions collectives. L'apprenti bénéficie des dispositions

⁶ BACHMANN HUNZIKER, Karin. *S'insérer dans le monde professionnel: quel bilan deux ans après l'OPTI? 2^e rapport intermédiaire*. Vaud : URSP – Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques, 2008. p.7

applicables à l'ensemble des salariés et des dispositions particulières applicables aux jeunes travailleurs.

La personne qui désire entamer des démarches pour effectuer un apprentissage a la possibilité de choisir entre l'un des dix-sept domaines professionnels ci-dessous.

Figure 1 Les domaines professionnels⁷.

1) Agriculture, horticulture, sylviculture, animaux	10) Industrie graphique
2) Alimentation, économie familiale	11) Informatique, multimédia
3) Arts appliqués, arts, musique	12) Mécanique, horlogerie, métallurgie
4) Bâtiment, construction	13) Médecine, santé
5) Bois, papier, cuir	14) Médias et communication
6) Économie, administration	15) Textiles, habillement, soins corporels
7) Électricité, électronique	16) Transports, logistique, véhicules
8) Environnement, nature	17) Vente, achats
9) Hôtellerie, restauration, tourisme	

Chaque secteur a ses propres particularités et exigences. Certains domaines exigent un diplôme en voie VSG au minimum comme « économie, administration ». Tandis que d'autres secteurs, tels que le domaine « vente, achats » pourront être choisis par des personnes qui ont obtenu un diplôme en VSO.

4. CONCEPTS THEORIQUES

4.1. Origine culturelle

«Culture is one of the two or three most complicated words in the English language»⁸, écrit Raymond Williams. Mais il est également possible de dire que dans la langue française, ce mot est tout autant difficile à définir. Cette difficulté peut provenir du nombre de sens que recouvre cette notion. En effet, le mot « culture » peut évoquer « l'action de cultiver une terre », « la terre cultivée elle-même », « le développement d'organisme ou de cellules dans des conditions biologiques adéquates ». Mais également, « le développement de certaines facultés de l'esprit par des exercices intellectuels appropriés », « l'ensemble des aspects

⁷ Inspiré de <http://www.orientation.ch> (consultée le 23 juillet 2009).

⁸ WILLIAMS, Raymond. *Keywords – A vocabulary of culture and society*. New York : Oxford University Press, 1985. p.87

intellectuels d'une civilisation » ou « le développement méthodique du corps par des exercices appropriés et gradués »⁹. De plus, chaque auteur donne une définition diversifiée de ce concept, ce qui rend plus laborieuse la tâche du scientifique qui souhaiterait lui attribuer une définition « universelle ». Sans oublier que ces définitions peuvent être plus ou moins complètes d'un document à l'autre.

Le but recherché en définissant le mot « culture » n'est pas de donner une liste exhaustive de toutes les définitions, ni d'approfondir pleinement cette notion. Mais, bel et bien de déterminer sous quel angle celle-ci a été abordé dans notre recherche. C'est pourquoi, lorsque nous avons employé le terme « origine culturelle » dans notre travail, il s'est toujours rapporté au sens explicité ci-après.

Après plusieurs recherches, la définition qui se rapproche le plus de la manière dont nous avons souhaité traiter l'origine culturelle est celle définie par l'Organisation de Nations Unies pour la science, l'éducation et la culture (UNESCO). En effet, pour une institution comme l'UNESCO, « la culture, dans son sens le plus large, est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société, un groupe social ou un individu. Subordonnée à la nature, elle englobe, outre l'environnement, les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions, les croyances et les sciences »¹⁰.

On peut constater que le sens du mot « culture » dépend étroitement de l'acteur social qui l'utilise, souvent en opposition avec d'autres termes. Dans notre cas, de part notre intérêt personnel ainsi que de part l'objectif de cette recherche, nous avons mis l'accent sur des caractéristiques particulières de cette définition à savoir : les traits attribués à une communauté tels que la langue, la nationalité, la religion, la couleur de peau et les us et coutumes propres à chaque groupe social.

Dans le monde, il est possible d'identifier différentes cultures propres à chaque pays, région, ville ou famille. Chaque société humaine cherche à distinguer « sa culture » des autres, et admet à l'intérieur de celle-ci, des cultures différentes. En Suisse par exemple, nous pouvons constater que nous assistons à un véritable brassage ethnique depuis plusieurs générations. C'est pourquoi, il est difficile de déterminer à un moment donné à quelle culture on appartient en particulier. Il est possible de citer en exemple un jeune d'origine portugaise de troisième génération qui a toujours vécu en Suisse. Dans ce cas, comment serait-il possible de savoir laquelle des deux cultures (suisse ou portugaise) prend une place prépondérante dans la vie de ce jeune homme ?

En parallèle à ce questionnement s'ajoute les représentations sociales attribuées par la société à chaque culture, représentations souvent construites à partir d'un système de valeurs. Il nous semble même, contrairement à ce que pensent certaines personnes, que celles-ci ne diminuent guère pour les personnes présentes en Suisse depuis plusieurs générations malgré, la plupart du temps, une intégration tant sociale, culturelle qu'économique.

⁹ ROBERT, Paul. *Micro Robert de poche, Tome I*. France : Les dictionnaires ROBERT, 1983.

¹⁰ [Http://www.nb.admin.ch/bak/themen/kulturpolitik/00449/index.html?lang=fr](http://www.nb.admin.ch/bak/themen/kulturpolitik/00449/index.html?lang=fr) (consultée le 19 juillet 2009).

Il est important de se rappeler que la culture peut être d'ordre individuel comme collectif. Celles-ci diffèrent, principalement, par leur composante dynamique. En effet, la « culture individuelle » est le fruit d'une construction et se trouve donc en évolution permanente. Tandis que la « culture collective » n'évolue que très lentement et comporte une certaine rigidité et stabilité. Pourtant, autant l'une que l'autre sont fixatrices d'une certaine identité, souvent comparée à celle des autres. Ce qui a, selon nous, pour but de valoriser sa propre culture, voir dans certains cas, dénigrer celle qui nous est étrangère. Il n'est pas rare de constater que les représentations et préjugés que l'on a à l'égard des autres cultures portent en elles une connotation plutôt négative. Qui n'a jamais entendu dire, par exemple, que « les Français sont chauvins » ?

Dans certains cas, ces préjugés n'ont que peu de répercussions sur la vie d'une personne. Cependant, nous avons pu constater, tant l'une que l'autre, que ceux-ci peuvent avoir une influence négative dans l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère (voir exemples cités précédemment).

4.1.1. Genèse sociale du mot et de l'idée de culture

Comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, il est difficile d'explicitier la notion de « culture ». Afin de mieux appréhender cette problématique, nous avons trouvé pertinent de faire une brève genèse du concept de « culture ». À cet effet, nous avons retracé chronologiquement son évolution, parcours qui a été fortement inspiré de l'ouvrage de Denys Cuche¹¹.

Les mots apparaissent souvent à la base pour répondre tant à des questions et à des interrogations qu'à des problèmes qui se posent à des moments et dans des contextes bien précis. « Nommer, c'est à la fois poser le problème et déjà le résoudre, d'une certaine façon »¹². Et la notion de « culture » relève tout à fait de ce phénomène. En effet, l'invention de cette dernière est en elle-même révélatrice d'un aspect fondamental de la culture au sein de laquelle elle a pu se faire que Denys Cuche appelle « la culture occidentale »¹³. Mais le mot « culture » a toujours été appliqué à des réalités diverses et a eu divers sens. C'est pourquoi il n'est guère évident de comprendre à quoi cette dernière fait référence.

L'évolution du mot « culture » s'est produite dans la langue française du Siècle des Lumières, avant de se diffuser dans d'autres langues voisines. Même si son sens moderne est apparu durant ce siècle, « culture » est déjà un mot ancien dans le vocabulaire français. Les penseurs des Lumières concevaient alors la « culture » comme un caractère distinctif de l'espèce humaine. « La culture, pour eux, est la somme des savoirs accumulés et transmis par l'humanité, considérée comme totalité, au cours de son histoire »¹⁴.

C'est à cette époque également que la grande question de la différence entre la « culture » et la « civilisation » fait surface. Parfois associés, parce qu'ils appartiennent tous deux au même champ sémantique, ces deux concepts ne sont pourtant pas tout à fait équivalents. En effet, la

¹¹ CUCHE, Denys. *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris, 2004.

¹² Ibid. p.7

¹³ Ibid. p.7

¹⁴ Ibid. p.9

notion de « culture » fait référence davantage aux progrès individuels, tandis que la notion de « civilisation », aux progrès collectifs.

Un débat franco-allemand fait alors surface sur ces deux notions, débat qui va fortement influencer la conception de cette notion. Des intellectuels, souvent issus des universités, vont faire une différenciation entre ces deux notions. En effet, ces derniers reprochaient aux princes qui gouvernaient les différents Etats allemands de délaisser la littérature et les arts pour se consacrer au cérémonial de cour. Ainsi, il utilise ces deux termes pour mettre en opposition ces deux systèmes de valeurs : « tout ce qui relève de l'authentique et qui contribue à l'enrichissement intellectuel et spirituel sera considéré comme relevant de la culture; au contraire, ce qui n'est qu'apparence brillante, légère, raffinement de surface, appartient à la civilisation »¹⁵, la première faisant référence à la profondeur, tandis que la dernière, à la superficialité.

Jusque-là, la notion de « culture » a toujours été employée au singulier, comme s'il n'existait qu'une seule culture universelle. En Allemagne, apparaît une certaine volonté à délimiter et consolider les différences nationales. Ainsi, cette dernière amène une vision particulariste, en opposition à la notion universaliste française. Johann Gottfried Herder, par exemple, défendait la cause de la diversité culturelle, richesse de l'humanité et condamnait la pensée des Lumières, trop appauvrissante selon lui. Johann Gottfried Herder pensait que chaque peuple a un destin à accomplir et que chaque culture exprime, à sa façon, un aspect de l'humanité. Tandis que le concept français reste marqué par l'idée d'unité du genre humain.

« De façon de plus en plus marquée au cours du XIX^{ème} siècle, les auteurs romantiques allemands opposent la culture, expression profonde de l'âme, à la civilisation, définie désormais par le progrès matériel lié au développement économique et technique »¹⁶. Ce débat est un exemple (parmi tant d'autres) des deux conceptions du mot « culture » : une particulariste, l'autre universaliste.

4.1.2. *Différence entre « origine culturelle » et « identité »*

Si le terme « culture » connaît depuis quelques temps un grand succès en dehors des sciences sociales, il en va de même pour celui d'« identité » et ces deux concepts sont même souvent associés. En effet, les interrogations sur l'« identité » font souvent référence à la notion de « culture ». « On voit de la culture partout, on veut trouver de l'identité pour tous »¹⁷. D'ailleurs, certaines crises culturelles ont été dénoncées comme crises d'identité.

Cependant, s'il est possible de dire que ces deux concepts ont un destin fortement lié, il est important de ne pas les confondre pour autant. En effet, la culture est le reflet d'un mécanisme inconscient. Au gré des contacts et des rencontres, la personne diffuse une partie de « sa culture » et intègre une partie de la « culture d'autrui ». Tandis qu'à l'inverse, l'« identité » est le fruit d'un mécanisme conscient, puisqu'elle renvoie à une norme d'appartenance.

¹⁵ CUCHE, Denys. *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris, 2004. op. cit. p.11

¹⁶ Ibid p.13

¹⁷ Ibid p.82

Mais il existe une expression qui utilise ces deux concepts, celle « d'identité culturelle ». Cette notion conceptualisée dans les années cinquante renvoie directement à la notion d'identité sociale, dont elle est une des composantes. « Pour la psychologie sociale, l'identité est un outil qui permet de penser l'articulation du psychologique et du social chez un individu. Elle exprime la résultante des diverses interactions entre l'individu et son environnement social, proche et lointain »¹⁸. Ainsi, l'identité sociale permet à l'individu de se repérer dans le système social et d'être lui-même repéré. Ainsi, après avoir défini la notion « identité » dans ce sens, il est possible de dire que l'identité culturelle semble être un moyen de catégoriser une personne et d'établir une différence entre « nous » et « eux ». Pourquoi avons-nous alors choisi d'employer la notion « origine culturelle » plutôt qu'« identité culturelle » ?

Notre volonté était de prendre un terme qui fasse référence aux critères primordiaux dans l'embauche des apprentis et non trop limité. L'identité culturelle, qui part de l'identité sociale, ne prend pas en compte des aspects tels que l'apparence physique ou la nationalité. Ainsi, en employant le terme « origine culturelle », nous avons fait référence à des traits caractéristiques de la personne plus larges que simplement ceux d'ordre psychologique ou social.

4.1.3. *Enjeux et usages sociaux de la notion de culture*

Comme déjà évoqué précédemment, le mot « culture » connaît, depuis quelques décennies, un succès de plus en plus grand. Au point même que l'utilisation de cette notion commence à prendre la place d'autres termes qui étaient auparavant davantage utilisés. Cette dernière commence à évincer des mots comme « mentalité », « tradition » ou « esprit ». Ce mot est alors devenu d'usage courant et est régulièrement utilisé par tout à chacun, en particulier, lorsqu'un individu fait référence à « sa culture ». Ainsi, aujourd'hui, n'importe quelle personne ou groupe social peut revendiquer une culture propre. « Toute forme d'expression collective devient « culture » »¹⁹.

Ce mécanisme n'est pas dépourvu de sens. En effet, l'auto proclamation d'une culture est souvent issue d'une réaction « normale » à une certaine supériorité sociale. L'individu qui affirme « c'est ma culture », souhaite donner un caractère positif à cette dernière et essaie de minimiser les signes d'infériorité. C'est le propre de l'être humain de (re)valoriser son appartenance, quelle qu'elle soit. Mais le mot « culture » peut également avoir une connotation négative, comme par exemple lorsqu'on parle de « culture de mort » (référence au recours à l'avortement). Bien évidemment, il s'agit également d'usages totalement arbitraires, mais qui démontrent que l'usage inopportun du mot « culture » entraîne un « flou conceptuel » autour de cette notion. Qu'est-il alors possible de dire de la notion plus restreinte de « culture d'origine », ou comme nous l'avons appelée, « origine culturelle ».

La « culture d'origine » peut être contestée puisqu'elle part d'une conception erronée de la notion même de culture. La culture n'est pas un bagage qu'il est possible de transporter d'un endroit un à autre. Ce sont des individus qui se déplacent et qui de par leur migration, sont amenés à évoluer, à changer et à s'adapter. Ainsi, les contacts entre les individus et

¹⁸ CUCHE, Denys. *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris, 2004. Op. cit. p.83

¹⁹ Ibid. p.96

indirectement les rencontres de différentes cultures, vont amener leur culture à se modifier et conduire à une nouvelle élaboration culturelle. « Or, le recours à la notion de « culture d'origine » a tendance à minimiser ces contacts et leurs effets, car la notion présuppose qu'une culture est un système stable et aisément transférable dans un nouveau contexte, ce que toutes les observations empiriques semblent démentir »²⁰. Cependant, il est possible de conserver ce concept et son utilisation, pour autant qu'on l'utilise avec rigueur, pour désigner la culture du groupe d'appartenance au moment de la naissance. Même s'il est possible de dire que la « culture d'origine » n'explique rien en soi puisqu'il s'agit plutôt du rapport qu'entretiennent les immigrants avec cette culture.

Ainsi, « reconnaître que la culture est une construction sociale revient simplement à affirmer le caractère acquis et non inné de la culture »²¹, c'est-à-dire que la culture ne révèle pas de l'hérédité et n'est pas non plus le fruit d'un héritage. Alors, les cultures des migrants sont des cultures « mixtes », produites d'un métissage culturel. Cependant, il est possible de dire que lorsque l'on a fait référence à l'« origine culturelle » tout au long de ce travail, nous avons pensé à l'ensemble des éléments intégrés dans le pays d'origine, même si nous avons conscience du caractère controversé que peut avoir cette notion.

4.2. Insertion professionnelle

Le concept de travail n'est pas une notion universelle. Dans les cultures traditionnelles, l'activité de production n'est pas toujours prise en compte. Cependant, en Occident, le travail est considéré comme une nécessité, une contrainte qui s'oppose au temps libre.

En Suisse, et comme dans la grande majorité des cultures occidentales, le travail est souvent considéré comme un moyen de classement social : ceux qui possèdent un travail temporaire ou définitif; ceux qui possèdent ou non un travail.

Les enjeux, les fonctions et les valeurs liés au travail sont grands. L'ensemble de ces éléments permet de déterminer, en peu de temps, si une personne est « in » ou « out », ceux-ci caractérisés par leur non-insertion dans le monde professionnel. Ils semblent fractionner la société et la cliver en deux mondes distincts : les personnes ayant une activité lucrative et celles occupant une position de marginalité par rapport à la vie socio-économique du pays.

Dans une société où la valeur du travail est essentielle et est la preuve d'une certaine insertion sociale, les jeunes qui rencontrent des difficultés à trouver une voie d'accès qui leur permet de s'insérer dans la vie active sont eux aussi placés dans un groupe bien défini : « les jeunes non insérés professionnellement ». Mais qu'est-ce que signifie réellement le terme « d'insertion professionnelle » ?

Cette notion est apparue, dans un premier temps, pour déterminer une catégorie de l'action publique. Plus tard, celle-ci désignait plus largement le processus qui permet l'intégration d'une personne au sein du système socio-économique de son pays. Cela sous-entend que la personne en question doit s'être approprié les normes et les règles de ce système. Il n'est pas rare d'entendre d'ailleurs, par opposition, la notion d'exclusion. Comme si ces deux termes

²⁰ CUCHE, Denys. *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris, 2004. Op. cit. p.103

²¹ Ibid. p.108

allaient de pair, l'un avec l'autre. En d'autres termes, si une personne n'est pas insérée, que ce soit professionnellement ou socialement, elle est forcément exclue. Il est important de préciser que cette séparation est principalement visible du côté de la population et des représentations qu'elle se fait de la société.

Comme déjà évoqué ci-dessus, la notion d'insertion peut être aussi bien d'ordre professionnel que social. Il a pourtant été important, dans le cadre de notre travail, de distinguer ces deux notions. Même s'il est objectif de dire que l'insertion professionnelle joue un rôle pour l'insertion sociale et vice-versa, nous n'avons pas prêté attention à l'insertion sociale étant donné qu'elle n'apportait pas d'éléments significatifs à cette étude.

Pour revenir à notre étude, à savoir l'insertion professionnelle, il est important de rappeler qu'être inséré signifie, pour la personne, avoir une place dans la société et être assuré de positions sociales différenciées et reconnues, telles que le statut et le rôle qu'on lui attribue. Elle passe alors du statut de personne « marginale » au statut de personne « insérée » de manière socio-économique dans le pays. Comme évoqué précédemment, le travail est une valeur forte, intimement liée à l'image de soi et l'image qu'ont les autres de soi. S'insérer professionnellement prend une place prépondérante dans la vie de chaque être humain dès le plus jeune âge. Pourtant le flou qui règne autour de cette notion est omniprésent. Comme l'évoque Denis Castra²², le flou de la notion d'insertion tient en partie du fait qu'elle recouvre, non seulement un processus mais également un état donné, à savoir le résultat de ce processus.

Le processus évoque la notion de transition entre deux états. Il s'agit alors du passage entre une situation A et une situation B. Dans le cas de l'insertion professionnelle, ce processus ne se limite pas simplement au passage de la fin de la scolarité obligatoire vers l'entrée dans la vie active. Mais concerne plus largement, l'ensemble des moments de retour ou d'accès au monde professionnel. On peut citer, comme exemple, l'insertion des jeunes, des personnes en situation de handicap ou des chômeurs de longue durée.

Quant à l'état final, étant le résultat de ce processus, il évoque une participation à la vie socio-économique du pays. La personne sera donc capable de subvenir personnellement à ses besoins financiers, sans percevoir une aide quelconque. Cette personne, qui récupère par le biais de son insertion des rôles économiques (production et consommation), sociaux et médico-sociaux (habitat, santé, citoyenneté), est considérée, aux yeux des citoyens, comme une personne qui participe à la vie de la nation.

Dans le cadre de notre étude, nous avons prêté une attention particulière, non pas au résultat final, qui est de trouver une place d'apprentissage, mais bel et bien au processus qui permet d'atteindre cet état. Nous sommes conscientes qu'une définition ne va pas sans l'autre, c'est pourquoi des liens sont apparus dans notre travail. Cependant, notre volonté était de déterminer le lien entre l'origine culturelle et l'influence potentielle qu'elle a sur l'insertion professionnelle des jeunes, il n'était pas alors forcément pertinent de s'intéresser en premier lieu à l'état.

²² CASTRA, Denis. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presse Universitaire de France, 2003.

4.2.1. *Un peu d'histoire*

Il est intéressant de revenir un peu en arrière, de faire un saut dans le passé afin de mieux comprendre cette notion d'insertion professionnelle qui, à l'heure actuelle est très « pratique », mais qui a été à la base le fruit d'une réflexion théorique.

Depuis les années 1970, l'insertion est une notion à forte connotation administrative qui sert de qualificatif à différents dispositifs de politique sociale, dispositifs explicités ci-après. En effet, dans le courant des années 1980, la notion d'insertion est largement passée du langage courant pour entrer dans un langage professionnel et dans de nombreux débats sur les « nouvelles questions sociales ». En effet, pour plusieurs auteurs tels que Pierre de Rosanvallon, « la notion d'insertion serait une piste à explorer afin de dépasser les limites de l'aide sociale traditionnelle et trouver les bases d'un nouveau contrat social »²³.

Il est important de ne pas confondre « intégration » et « insertion » et de différencier ces deux notions. Pour ce faire, nous avons repris la différenciation faite par Emile Durkheim qui dit qu'« un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des croyances, des valeurs, des objectifs communs, le sentiment de participer à un même ensemble sans cesse renforcé par des interactions régulières »²⁴. Le concept d'intégration fait alors référence à une caractéristique collective. Tandis que l'insertion, au contraire, « vise des individus qui seraient exclus, à un titre ou à un autre, de la participation à un système social intégré »²⁵. Cette dernière relève alors d'une caractéristique individuelle.

Il est possible alors de dire que l'insertion vise à permettre aux personnes exclues d'un groupe ou d'une société, quelles que soient les raisons, à l'intégrer ou la réintégrer par des moyens divers. La personne va donc passer par une mesure qui lui permet d'être intégrée, c'est-à-dire partager un certain nombre de caractéristiques identiques aux autres membres du groupe donné.

Comme déjà explicité précédemment, il existe plusieurs moyens et il est possible de passer par différentes phases pour être intégré. Dans les sociétés occidentales et en particulier, en Suisse, où la valeur du travail est fortement présente, l'intégration relève donc, pour une large part, de l'insertion par le travail. En effet, le travail est non seulement porteur de valeurs, de croyances et de normes, mais permet également à la personne d'avoir le sentiment d'une véritable utilité sociale. D'ailleurs, il n'est pas rare, lorsque l'on rencontre une personne pour la première fois, de lui demander quelle profession il exerce. La réponse que celle-ci nous fournit permet rapidement de se faire une idée, de lui attribuer une image positive, si sa profession est la preuve d'un accomplissement personnel et professionnel, ou négative, si la personne nous annonce qu'elle est à la recherche d'un emploi. L'insertion par le travail est alors rapidement devenue l'un des moyens privilégiés de l'intégration. « L'insertion est donc une catégorie d'action publique visant à pallier les défaillances des mécanismes d'intégration à un niveau essentiellement individuel »²⁶. L'entrée dans le marché du travail permet alors la réalisation pratique de normes, autant sociales que professionnelles. « Les termes d'insertion

²³ LORIOL, Marc. *Qu'est-ce que l'insertion ? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*. Paris : L'Harmattan, 1999. p.7

²⁴ Ibid p.7

²⁵ Ibid p.7-8

²⁶ Ibid p.9

et de réinsertion se réfèrent au travail considéré d'abord comme facteur de cohésion sociale, et non uniquement comme facteur de production »²⁷.

L'insertion par le travail est devenue essentiellement une préoccupation collective lorsqu'un grand nombre d'individus s'est retrouvé au chômage. En Suisse, le chômage est arrivé plus tardivement que dans les pays environnants (sauf dans certaines régions industrielles comme le Jura). Cependant, avant même de pouvoir constater une forte croissance du taux du chômage, les professionnels (non pas les entreprises, mais les travailleurs sociaux et la formation d'adulte) se sont rapidement rendus compte qu'il était fort difficile pour une personne sans activité professionnelle de retrouver une activité de production sans mesure de transition.

L'insertion par l'économie est devenu « la démarche la plus pertinente, et la plus utilisée, pour venir en aide aux exclus du marché de l'emploi, en difficulté ou fragiles »²⁸. Il est important de noter que la notion d'insertion a d'abord concerné les jeunes puis, peu à peu, on a parlé d'insertion pour les chômeurs de longue durée. Il y a donc eu une évolution du terme « insertion » au fil des années, en fonction des préoccupations et des nécessités surgissantes.

L'insertion devient, petit à petit, indépendamment de l'évolution de ce concept, une catégorie de l'action publique à part entière. Cependant, l'insertion ne peut pas être perçue comme une « seule mesure », applicable à l'ensemble de la population. Il faut donc souligner que l'insertion doit être considérée comme une trajectoire différenciée selon les personnes, leur profil et leur statut administratif.

Il existe alors diverses mesures d'insertion par l'économie, « dispositif qui n'est pas structuré à partir de politiques publiques précises mais qui fait référence, plutôt, à un ensemble de diverses pratiques de terrain, mises en place par des acteurs associatifs (ou des fondations) au niveau local, de manière autonome »²⁹.

Il est nécessaire de préciser, avant d'entamer la partie sur les mesures d'insertion par l'économie, que la notion d'insertion professionnelle a été considérée dans notre travail comme un processus de retour à l'emploi sans aménagement particulier de la place de travail. Cela sous-entend que les difficultés des gens ne sont pas durables.

4.2.2. *Mesures d'insertion par l'économie*

Pour revenir à ce qui fait l'objet de nos préoccupations, à savoir l'insertion par l'économie, il est possible de dire que le dispositif d'aide à l'emploi et d'aide sociale suisse est très complexe, peu cohérent et inégalitaire selon le lieu de résidence et le statut du demandeur d'emploi. Le financement des mesures est également difficile à saisir, puisque celui-ci dépend du niveau auquel se trouve la mesure, soit le niveau fédéral, soit le cantonal ou le communal. Ne nous attardons pas trop sur l'ensemble de ces questions. Il est simplement important de se rappeler que le système de l'insertion en Suisse est compliqué et fait référence à un cadre juridique et à un système politique bien défini.

²⁷ DUNAND, Christophe, DUPASQUIER, Anne-Lise. *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*. Genève : ies édition, 2006. p.19

²⁸ Ibid p.15

²⁹ Ibid p.21

Il a été nécessaire de diversifier les mesures d'insertion de manière à prendre en compte le parcours de vie de la personne. C'est pourquoi, en Suisse romande, il est possible de définir trois catégories d'institutions ou de programmes d'insertion par l'économie, à savoir :

- les ateliers pour personnes en situation de handicap;
- les entreprises sociales d'insertion (ou de réinsertion);
- les programmes d'emplois temporaires et collectifs fédéraux pour les personnes au chômage.

Les programmes d'emplois temporaires et collectifs fédéraux sont des « mesures actives » prévues par la Loi sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'Insolvabilité (LACI) qui permettent à une organisation à but non lucratif ou à une commune d'organiser des activités de production, activités qui doivent permettre de développer les compétences des chômeurs et qui ne doivent pas représenter une concurrence pour l'économie privée. Ces mesures s'adressent, tant à des personnes qui ont un bas niveau de qualifications qu'à des publics spécifiques (jeunes en rupture, ex-étudiants, etc.). Ces programmes sont d'ordre occupationnel ou font référence à des formations.

Au niveau de la loi fédérale, les mesures de formation se sont fortement développées depuis les années 1990 en faisant un effort tout particulier sur l'insertion professionnelle des jeunes avec des programmes nommés « Semestre de motivation ». « Ces programmes permettent à des jeunes en difficultés de se confronter à un travail de production avec un ensemble de cours en parallèle, de manière à réintégrer une formation, des études ou le marché de l'emploi »³⁰.

Bien sûr, cette mesure fait partie d'un dispositif général de l'insertion par l'économie, dispositif qu'il est possible de résumer comme suit :

³⁰ DUNAND, Christophe, DUPASQUIER, Anne-Lise. *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*. Op. cit. p.27

Figure 2 Le dispositif général de l'insertion par l'économie³¹.

BASE LEGALE	TYPES DE MESURES	COMMENTAIRES
Loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI)	Programmes fédéraux d'occupation temporaire, semestre de motivation (SEMO), entreprise d'entraînement, cours divers.	La Confédération finance des cours dans des institutions privées commerciales aussi. La place de l'économie dans ces mesures est variable.
Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI)	Financement de places de travail en ateliers protégés, de mesures d'orientation professionnelle, de réadaptation (reconversion), de formation et d'adaptation des places de travail.	Certains ateliers protégés pour personnes handicapées sont très performants au niveau économique.
Projets de loi spécifiques de subventionnement cantonal	Entreprises d'insertion, centres de formation destinés à des publics en difficulté.	Pour des personnes à l'aide sociale, au revenu minimum ou sortant de prison.
Aides ponctuelles cantonales	Mesures cantonales de lutte contre le chômage.	Y compris des subventions à des entreprises d'insertion.
Loi ou projet communal	Mesures communales de lutte contre le chômage.	Y compris des subventions à des entreprises d'insertion.
Financements privés	Projets spécifiques.	Souvent, il s'agit de cofinancements.

Pour revenir sur ce qui fait l'objet de notre étude, à savoir déterminer s'il existe un lien entre l'origine culturelle et les difficultés que rencontrent certains jeunes à trouver une place d'apprentissage, nous pouvons dire que l'enquête exploratoire ne s'est pas intéressée à une de ces mesures d'insertion par l'économie existante sur le canton de Vaud. En effet, l'Office de Perfectionnement scolaire, de Transition et d'Insertion (OPTI) est une mesure cantonale vaudoise rattachée au Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture (DFJC) et plus précisément, à la Direction Générale de l'Enseignement Post-obligatoire (DGEP)³² au même titre que les formations professionnelles et les études gymnasiales. Il nous a semblé important d'explicitier l'ensemble du dispositif d'insertion dans le dessein de situer l'OPTI. Cette dernière mesure transitoire n'est ni considérée comme une formation élémentaire, ni comme une mesure active du marché du travail. Elle est une passerelle entre école obligatoire et monde professionnel et est un outil qui favorise la transition professionnelle (la transition professionnelle reflète le passage d'un statut (initial) à un autre statut (final) au cours d'une certaine période).

³¹ Repris de l'ouvrage de DUNAND, Christophe, DUPASQUIER, Anne-Lise. *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*. Op. cit. p.28

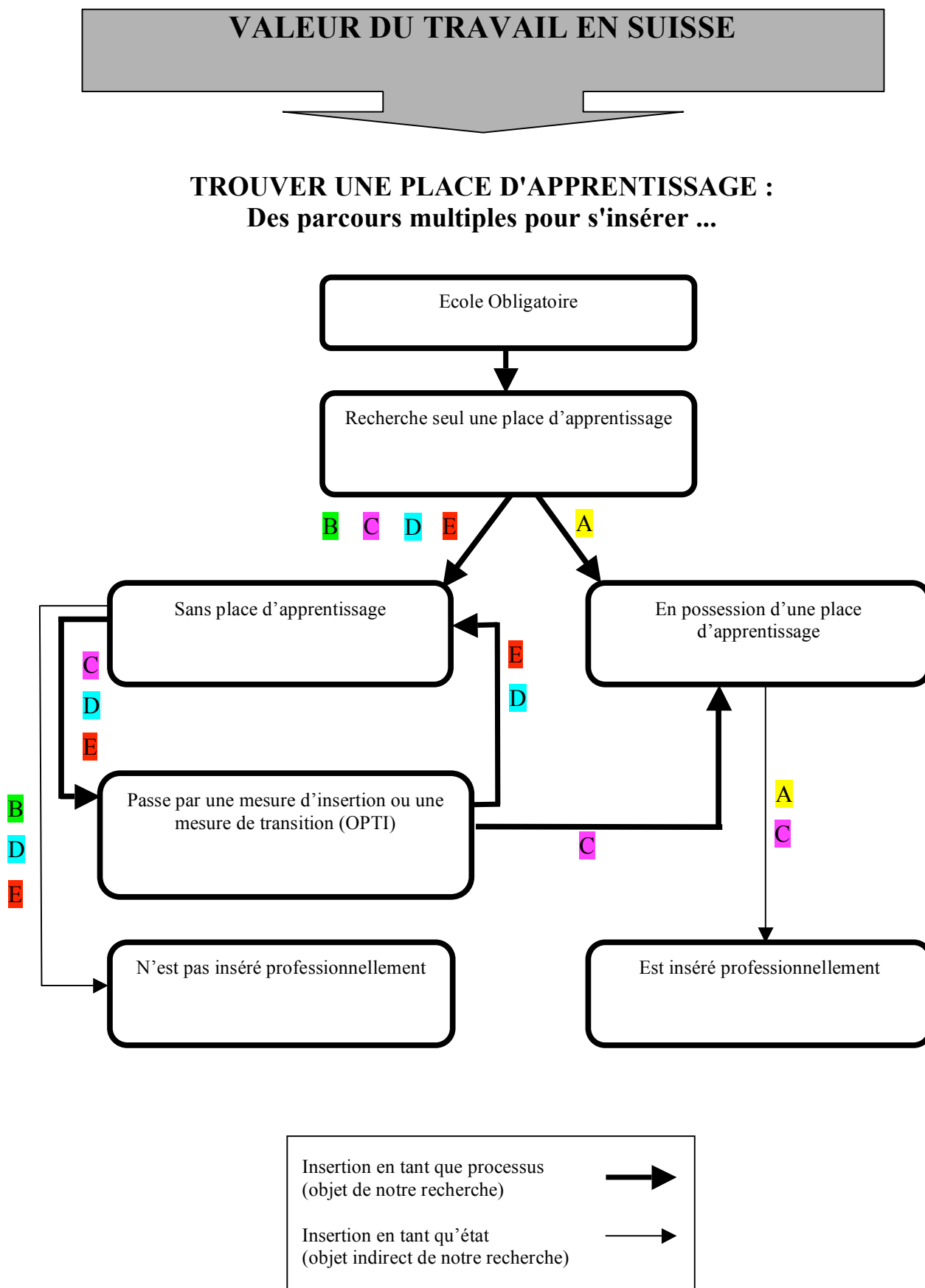
³² [Http://www.dfj.vd.ch/dgep](http://www.dfj.vd.ch/dgep) (consultée le 1 avril 2009).

Pour finir, il nous a semblé important de montrer par un schéma les divers parcours par lesquels peut passer un jeune en fin de scolarité obligatoire pour s'insérer professionnellement, en particulier, pour trouver une place d'apprentissage. Le schéma ci-après peut s'expliquer de la manière suivante :

Le jeune termine sa scolarité obligatoire et entame un processus d'insertion professionnelle en recherchant une place d'apprentissage. Il peut alors poursuivre sa recherche comme suit :

- **A** il poursuit seul les démarches et finit par trouver une place d'apprentissage. Il est donc inséré professionnellement;
- **B** il poursuit seul les démarches et ne trouve pas de travail. Il n'est donc pas inséré professionnellement;
- **C** il n'a pas de place d'apprentissage. Il passe par une mesure d'insertion professionnelle ou une mesure de transition et entame des démarches qui lui permettent de trouver un emploi. Il est donc inséré professionnellement;
- **D** il n'a pas de place d'apprentissage. Il passe par une mesure d'insertion professionnelle ou une mesure de transition et termine celle-ci sans rien avoir. Il n'est donc pas inséré professionnellement;
- **E** il n'a pas de place d'apprentissage. Il passe par une mesure d'insertion professionnelle ou de transition, ne trouve rien et retombe dans une mesure d'insertion professionnelle ou de transition (principe du « serpent qui se mord la queue »). Il n'est donc pas inséré professionnellement.

Figure 3 Résumé des parcours possibles pour trouver une place d'apprentissage.



4.3. REPRESENTATIONS SOCIALES

4.3.1. Représentations sociales

"C'est une méchante manière de raisonner que de rejeter ce qu'on ne peut comprendre"

Chateaubriand

Nous tenons à souligner, avant de commencer ce paragraphe, que celui-ci contient quelques exemples de stéréotypes et de préjugés sur certaines catégories sociales et que celles-ci ne reflètent en aucun cas l'entier de la situation actuelle. Nous parlons de généralités en sachant parfaitement que chaque individu est différent et que tout le monde ne partage pas ces a priori. De plus, traiter un thème tel que les représentations sociales sans un certain approfondissement scientifique relève d'une subjectivité évidente. Cependant, nous pensons que ces quelques exemples permettent de mieux contextualiser la recherche.

Pour commencer, depuis plusieurs années, diverses populations ont migré pour venir s'installer en Suisse. Il suffit de sortir dans la rue pour se rendre compte que nous vivons dans un pays multiculturel. Diverses raisons sont à l'origine de ces migrations : on a vu venir les Italiens pour travailler, ensuite les Portugais pour la même raison, puis les personnes en provenance des pays de l'est en raison de diverses guerres dans leurs pays, etc. Ces diverses ethnies ont dû s'adapter et s'intégrer plus ou moins facilement à notre culture. Toutefois, cela n'a pas toujours été évident. Sans parler des diverses contraintes que ces personnes ont subies, nous pouvons dire que ces groupes sociaux ont eu droit à leur lot de stéréotypes et de préjugés. En effet, n'a-t-on jamais entendu dire que les Portugais sont poilus, les Africains des voleurs ou les Yougoslaves violents ? Chaque origine culturelle est stéréotypée souvent de manière négative. Mais que fait-on de l'individualité ?

Nous avons pu remarquer que les dernières populations arrivées en Suisse sont souvent les plus rejetées et stéréotypées. En effet, bien souvent les stéréotypes servent à simplifier la réalité, surtout si celle-ci nous est inconnue, ce qui est notamment le cas pour une nouvelle culture qui questionne mais surtout qui provoque une certaine crainte. Les Portugais et les Italiens ont eu droit à cette réticence. Mais à l'heure actuelle, il est possible de dire que ce sont les personnes originaires des pays de l'est et les Africains envers lesquels la société a le plus de préjugés et qui sont les moins bien acceptées. Ceci s'explique, en partie, par leur arrivée en dernier en Suisse.

On pourrait en conclure que la méconnaissance et la crainte sont en partie à l'origine des stéréotypes et des préjugés actuels sur les étrangers. S'ajoute à cela, comme nous le verrons par la suite, le besoin de se comparer à des groupes sociaux que l'on considère comme inférieurs. Ce qui signifie classer ces personnes dans des catégories auxquelles on attribue une connotation négative.

Si nous revenons au contexte de la Suisse actuelle, nous pensons qu'il est important de prendre en compte les préjugés et stéréotypes que peuvent engendrer des partis de l'extrême

droite sur les étrangers. En effet, selon plusieurs études³³, les campagnes électorales de ces partis, ainsi que leur propos, ont provoqué certains amalgames entre jeunes étrangers et violence. Leur campagne des « moutons noirs » a provoqué une grande polémique, mais a également contribué à renforcer voire, à construire des préjugés ainsi qu'une certaine réticence envers les étrangers. Ceci n'explique pas l'entier des représentations sociales sur les personnes étrangères. Cependant, notre recherche s'est déroulée peu de temps après une telle campagne allant à l'encontre des étrangers. Nous avons alors estimé que c'est un aspect contextuel auquel il était important de prêter une attention particulière. Il nous a fallu également prêter attention à ces divers aspects contextuels pour établir un lien entre origine culturelle et insertion professionnelle dans le but de rendre le plus objectif possible nos résultats ainsi que l'interprétation des données recueillies.

4.3.2. *Cadre théorique des représentations sociales*

La deuxième partie de notre travail de Bachelor s'est intéressée à comprendre l'influence qu'ont les représentations sociales chez l'employeur pour choisir leur futur apprenti, en fonction de l'origine culturelle de celui-ci. Puis, nous avons tenté de savoir de quelles natures peuvent être ces représentations sociales, tant au niveau des préjugés et des stéréotypes que de la catégorisation sociale.

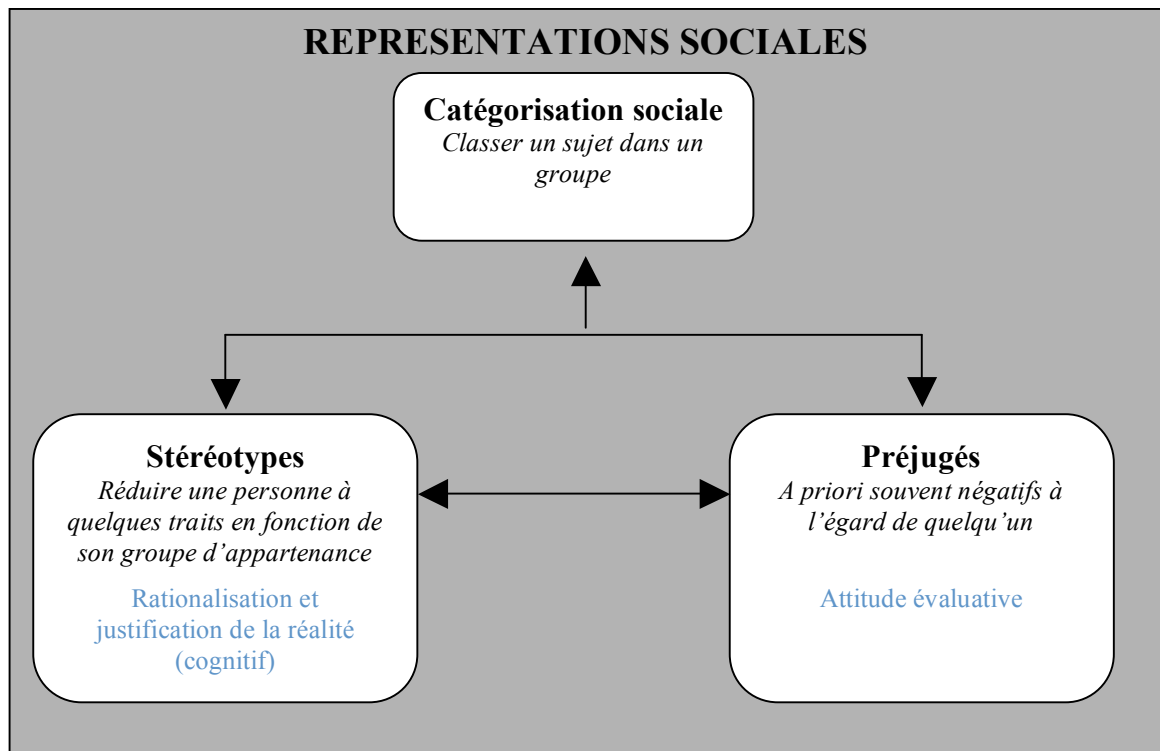
Pour mener à bien notre recherche, il nous a fallu définir le concept de la catégorisation sociale, dans un premier temps, puis ceux des stéréotypes et des préjugés dans un deuxième temps, trois concepts qui font partie des représentations sociales. Pour ce faire, nous nous sommes appuyées sur l'ouvrage d'Edith Sales-Wuillemin³⁴ qui nous a semblé intéressant car l'auteur offre un éclairage nouveau sur la catégorisation sociale, les stéréotypes et les préjugés tout en prenant en compte les études menées auparavant sur ces sujets; ce qui a pour avantage de nous apporter une vision claire, complète et globale de ceux-ci. De plus, des « pistes » sur différentes manières de mesurer les stéréotypes nous sont proposées à la fin de cet ouvrage, ce qui nous a été utile pour notre recherche sur le terrain.

Avant de définir ces trois concepts, il nous a semblé nécessaire de démontrer, sous la forme d'un schéma simplifié, que la catégorisation sociale, les stéréotypes et les préjugés sont indissociables, qu'ils découlent les uns des autres et qu'ils font partie des représentations sociales. De plus, une définition succincte accompagne ces concepts dans le but de permettre à tout un chacun de les comprendre facilement avant d'entamer toute définition plus approfondie.

³³ http://www.swissinfo.org/fre/politique_suisse/elections/elections_federales_2007/Les_etrangers_instrumentalises_dans_la_campagne_electorale.html?siteSect=1533&sid=8546315&cKey=1198136874000&ty=st (consultée le 15 juillet 2009).

³⁴ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006.

Figure 4 Résumé des représentations sociales³⁵.



4.3.3. Catégorisation sociale

Le concept de catégorisation sociale a d'abord été étudié sous l'angle de la psychologie cognitive. Celle-ci s'est intéressée, non seulement au produit de la catégorisation, mais également au processus qui l'engendre. Ce processus provient de notre activité cérébrale qui consiste à ranger et organiser les éléments d'informations environnants pour les regrouper dans différents groupes ou catégories. Celui-ci nécessite une simplification de la réalité en accentuant, par exemple, les ressemblances entre les éléments d'une même catégorie ou les différences. Pour ce faire, plusieurs critères peuvent être utilisés comme point de comparaison pour catégoriser des objets, qu'il s'agisse de la couleur (tous les objets bleus) ou de la fonction (tous les objets utilisés pour faire la cuisine). Il est important de préciser que le contenu des catégories n'est pas figé. En effet, en fonction de la perception que nous avons d'un objet, ce dernier peut se trouver dans une catégorie à un certain moment de la vie et par la suite, dans une autre ou même, dans deux catégories différentes.

Par la suite, le concept de catégorisation a été repris par la psychologie sociale afin d'étudier les relations sociales. Dans ce cas, des critères plus spécifiques servent à catégoriser les individus. Différentes études ont démontré que « dès qu'une perception catégorielle est mise en place dans une situation, cela revient à prendre en compte l'appartenance groupale des individus (origine culturelle, âge, sexe, religion, etc.) »³⁶. Ce type d'étude a apporté quelques

³⁵ Inspiré de l'ouvrage de SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit. p.29

³⁶ Ibid. p.3

éléments de réponses à notre recherche auprès des employeurs du canton de Vaud, et plus particulièrement, lors de l'analyse des données recueillies.

À présent, il est intéressant de comprendre le processus qui permet de catégoriser les individus. Tout d'abord, nous allons aborder les concepts d'« endogroupe » et d'« exogroupe » qui sont explicités dans cet ouvrage. L'« endogroupe » est le groupe auquel nous appartenons et l'« exogroupe » est celui qui est différent du nôtre. C'est essentiellement par points de comparaison que nous catégorisons les gens. Avant de pouvoir entreprendre cette opération, il est important de définir dans quelle catégorie nous nous trouvons. D'où l'importance de définir à quel « endogroupe » nous appartenons.

Ensuite, intervient le modèle hiérarchique, c'est-à-dire classer les gens en fonction de divers critères variables, de manière hiérarchisée, tout en prenant en compte comme premier point de comparaison notre statut dans cette hiérarchie. Une deuxième approche nous est proposée dans ce livre : catégoriser les gens de manière schématique. Il s'agirait plutôt d'un « moyen facilitateur » pour appréhender la réalité qui bien souvent reste trop complexe pour l'être humain. Classer les diverses informations dans différentes catégories permet d'avoir une vue d'ensemble de celles-ci. C'est une opération que nous effectuons tous, sans en être forcément conscients et qui sous-tend forcément une simplification de la réalité.

Pour finir, une troisième façon de catégoriser les gens nous est proposée : les modèles de la mémoire. C'est en se référant à des connaissances antérieures que nous allons pouvoir comparer, puis classer les gens en fonction de leurs propriétés; opération qui demande en général la connaissance d'un « prototype »³⁷ pour chaque catégorie.

Pour effectuer ces diverses sortes de catégorisation, plusieurs opérations sous-jacentes sont nécessaires. Dans la plupart des cas, elles sont inconscientes et se font de manière automatique. Il y a tout d'abord, « la comparaison au prototype », déjà explicitée ci-dessus et « la recherche du plus proche voisin » qui consiste également à comparer le « nouveau » sujet avec des catégories déjà existantes en fonction de ses ressemblances avec ces catégories. Ensuite, il y a « la prise en compte de la fréquence des caractéristiques » c'est-à-dire, mesurer de manière quantitative les caractéristiques de la personne afin de savoir dans quelle catégorie elle va pouvoir être placée. Et pour finir, « le calcul de la distance moyenne » qui se pratique en mesurant à quelle distance se trouve l'individu à classer par rapport à la moyenne établie par l'ensemble des propriétés définissant une catégorie.

Évidemment, toutes ces opérations ne sont que subjectives et ne représentent en aucun cas l'ensemble, trop complexe pour l'être humain, de la réalité. Elles reposent sur une perception du monde simplifiée et déformée par divers biais tels que notre position sociale ou le besoin de se comparer à des groupes que l'on considère comme étant « inférieurs ». Entravent également à cette vision objective de la réalité, les stéréotypes et préjugés qui, comme nous l'avons déjà mentionné auparavant, font partie de la catégorisation sociale et ne peuvent être dissociés de celle-ci. On ne peut catégoriser sans avoir de préjugés et des stéréotypes et inversement. Ceux-ci sont sous-jacents à la catégorisation sociale.

³⁷ Le prototype se définit comme étant le sujet qui a le plus de caractéristiques communes avec la catégorie dans laquelle il a été placé.

La société a des préjugés et stéréotypes concernant chaque catégorie. Ce mécanisme se traduit par le fait qu'un individu va avoir des préjugés sur une personne qu'il ne connaît pas, va la placer dans une catégorie et va stéréotyper la catégorie dans laquelle il a « placé » cette personne en pensant que « toutes » les personnes de cette catégorie possèdent les mêmes caractéristiques.

Nous sommes conscientes que ces notions sont difficiles à appréhender et à différencier. C'est pourquoi, il nous a semblé intéressant de résumer les différents types de catégorisations sociales et de les accompagner d'une définition simple dans le tableau ci-dessous :

Figure 5 Résumé des types de catégorisation sociale³⁸.

LA CATEGORISATION SOCIALE	
Types	Définitions
La comparaison au prototype	Classer une personne en fonction de ses propriétés et de ses similitudes avec un autre sujet (représentatif d'une catégorie). <i>Cette personne a des attributs féminins telle une fille.</i>
La recherche du plus proche voisin	Comparer un sujet avec les catégories existantes. <i>Comparer la personne qui a des attributs féminins avec la catégorie « garçon » et la catégorie « fille ».</i>
La prise en compte de la fréquence des caractéristiques	Mesurer quantitativement les traits d'un sujet afin de déterminer dans quelle catégorie elle va. <i>Comptabiliser le nombre d'attributs féminins que possède cette personne.</i>
Le calcul de la distance moyenne	Mesurer à quelle distance se trouve un individu par rapport à une catégorie. <i>En partant de la catégorie « fille », estimer à quelle distance se trouve la personne aux attributs féminins.</i>

Après la catégorisation sociale, nous avons trouvé important d'expliquer les notions de « stéréotypes » et de « préjugés » afin de comprendre leur processus.

4.3.4. Stéréotypes et préjugés

Pour commencer, il faut savoir que les préjugés et les stéréotypes sont obligatoirement liés³⁹. Le préjugé est généralement considéré comme étant une attitude provenant de stéréotypes.

³⁸ Inspiré de l'ouvrage de SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006 op. cit. p.5

³⁹ Cf. figure 4, p.19

Fischer⁴⁰ nous propose de définir le préjugé de la manière suivante : « c'est une attitude de l'individu comportant une dimension évaluative, souvent négative, à l'égard de types de personnes ou de groupes, en fonction de sa propre appartenance sociale. C'est donc une disposition acquise dont le but est d'établir une différence sociale ». Le stéréotype, quant à lui, se définit comme étant une rationalisation et une justification du préjugé. Celui-ci comporte plusieurs caractéristiques bien définies, c'est-à-dire qu'il suppose une source et une cible, qu'il n'est pas objectif, qu'il est partagé par un grand nombre d'individus, et qu'il résulte d'une assimilation⁴¹.

À présent, nous allons nous intéresser à comprendre comment se construisent les stéréotypes. Ceux-ci s'élaborent à partir de quatre processus distincts : « le jugement polarisé », « la surgénéralisation », « la distorsion de la réalité et les biais dans le souvenir » ainsi que « la corrélation illusoire », que nous avons résumé dans le tableau ci-dessous :

Figure 6 Résumé des types de construction des stéréotypes⁴².

LES STEREOTYPES	
Types de construction des stéréotypes	Définitions
Le jugement polarisé	Définir si le préjugé est positif ou négatif en fonction du groupe social auquel nous appartenons.
La surgénéralisation	Penser que tous les individus d'un groupe social ont les mêmes caractéristiques et comportements.
La distorsion de la réalité et les biais dans le souvenir	Prise en compte uniquement des éléments qui confirment le préjugé en délaissant ceux qui pourraient le contredire.
La corrélation illusoire	Établir automatiquement un lien entre l'appartenance d'une personne à un groupe et les caractéristiques de celui-ci.

Les stéréotypes et les préjugés résultent d'un processus subjectif qui permet d'appréhender la complexité d'une réalité de manière synthétique et simplifiée. Par ailleurs, il est important de savoir que ce mécanisme n'est pas sans incidences. En effet, le recours aux stéréotypes peut avoir des répercussions sur la personne « stéréotypée » qui, ne trouvant pas d'autres alternatives pour y échapper va, dans certains cas, se conformer aux traits de personnalité associés à la catégorie dans laquelle elle se trouve. Il est possible également de citer « l'effet Pygmalion » qui fait référence à un mécanisme dans lequel l'individu va se comporter de manière à conforter les préjugés et les a priori que les autres ont à son égard. Ici, une

⁴⁰ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. op. cit. p.6

⁴¹ Par assimilation, on entend le fait de réduire une personne, selon son groupe d'appartenance sociale, en quelques traits (souvent caricaturés) sans prendre en compte les caractéristiques individuelles de chaque être appartenant à ce même groupe.

⁴² Inspiré de l'ouvrage de SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit. p.5

composante temporelle est requise car il s'agira d'une répercussion face à un stéréotype préalable.

Ces deux mécanismes mettent en évidence les répercussions que peuvent avoir les stéréotypes et préjugés sur les comportements d'un individu. C'est pourquoi, nous avons prêté une grande attention à ce concept durant notre recherche.

Dans un premier temps, c'est le concept des stéréotypes et préjugés qui nous ont intéressées pour la recherche. En effet, nous avons tenté de savoir si ces derniers pouvaient avoir un lien avec l'insertion professionnelle et la culture de la personne. Plus précisément, déterminer les stéréotypes et préjugés véhiculés par certaines origines culturelles qui entravent l'accès à une place d'apprentissage. Finalement, le concept de catégorisation sociale est intervenu pour nous aider à déterminer les personnes qui sont catégorisées, en fonction de leur origine culturelle, en raison de certains préjugés et stéréotypes dans le but de comprendre si cette catégorisation discrimine ou non les jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage auprès des employeurs potentiels.

5. DISPOSITIF METHODOLOGIQUE

5.1. Hypothèse de départ

Pour rappel, nous avons posé la question de recherche en ces termes :

« En quoi l'origine culturelle influence l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage ? »

En réponse à cette question et partant du cadre théorique défini précédemment, nous avons en mesure construit l'hypothèse principale suivante :

L'origine culturelle influence l'entrée en apprentissage des jeunes en fin de scolarité obligatoire.

Au départ de notre recherche, nous pensions qu'il était possible de montrer l'existence d'un lien entre ces deux concepts. Nous étions convaincues que cette influence est d'ordre négatif en ce qui concerne les personnes considérées comme « étrangères ». Notre souhait, à travers ce travail, a été de déterminer de quelle nature est réellement cette influence.

5.1.1. Hypothèse de terrain

A partir de l'hypothèse principale mentionnée ci-dessus, nous avons décidé de séparer notre recherche en deux axes différents.

La première partie de notre travail s'est intéressée à faire une enquête exploratoire⁴³ de l'état des lieux de la situation des jeunes qui ont fréquenté l'OPTI d'Aigle durant l'année 2007-2008.

⁴³ Cf. annexe 1 : enquête exploratoire auprès de l'OPTI d'Aigle, annexe II : lettre de demande de statistiques auprès de l'OPTI de Morges, annexe III : rencontre avec Mme De Simone.

La deuxième partie, quant à elle, a concerné les représentations sociales qu'ont les employeurs sur les jeunes d'origines étrangères. Plus particulièrement, l'influence qu'elles peuvent avoir sur le patron et son choix d'apprentis.

À partir de ces deux axes, nous avons posé une hypothèse que nous avons vérifiée sur le terrain, auprès des employeurs du canton de Vaud :

Les représentations sociales sur les jeunes d'origine étrangères influencent le choix de l'employeur.

Afin d'illustrer notre propos et de mettre en évidence notre hypothèse de recherche en lien avec les concepts théoriques, ainsi que la direction que nous avons souhaité donner à notre travail, nous avons élaboré le schéma ci-après. Pour le comprendre au mieux, une explication de celui-ci nous a semblé nécessaire.

Le cadre 1, toujours pris dans son ensemble, montre que la valeur du travail en Suisse influence sur l'ensemble de la recherche et plus particulièrement, sur l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, pour toute recherche objective, il est essentiel de prendre en compte le contexte dans lequel celle-ci se déroule.

Le cadre 2 met en relation deux concepts, l'origine culturelle et les représentations sociales. Ceux-ci s'influencent mutuellement, entrent en interaction et construisent une « réalité » qui amène à des représentations sociales sur l'origine culturelle, représentées par le cadre 2. Reste à expliciter les divers liens existant entre le cadre 1 et le cadre 2.

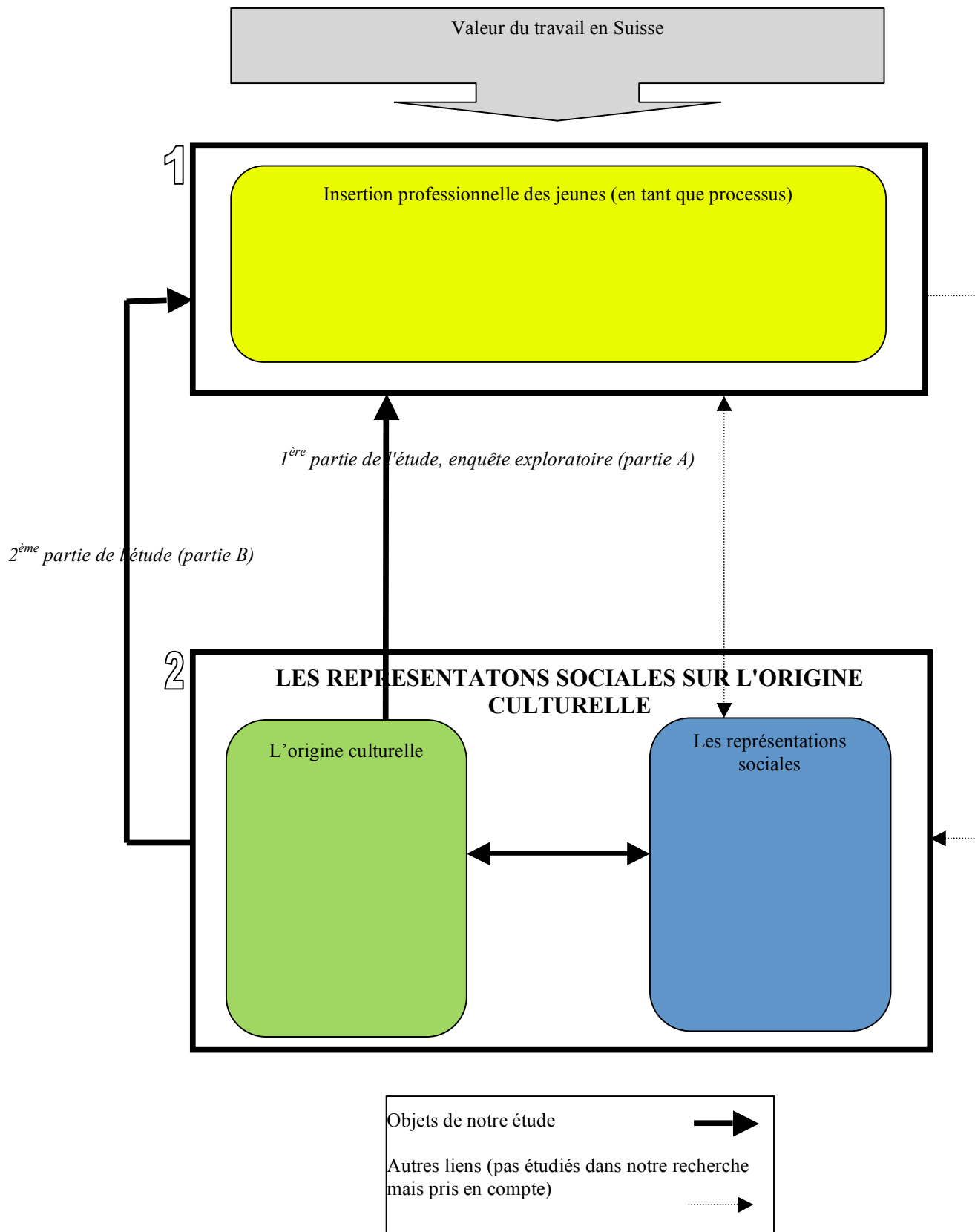
La première partie de notre étude a été une enquête exploratoire (partie A). Celle-ci s'est intéressée à vérifier l'existence d'un lien direct entre l'origine culturelle (ici, pris indépendamment des représentations sociales) et l'insertion professionnelle des jeunes. Plus particulièrement, les jeunes qui ont passé par une mesure passerelle, l'OPTI d'Aigle.

La deuxième partie de notre étude (partie B) nous a permis, quant à elle, de mettre en évidence le lien entre les représentations sociales sur l'origine culturelle et insertion professionnelle des jeunes. Dans cette recherche, nous avons opté pour une démarche d'ensemble, c'est-à-dire que les représentations sociales sur l'origine culturelle ont été mises en lien avec le concept d'insertion professionnelle.

Pour finir, nous avons également représenté les autres liens existant entre ces différents concepts, liens qui n'ont pas été soumis à la recherche mais tout de même pris en compte puisqu'ils ont tous fait partie intégrante de l'étude. En effet, il existe un lien entre les représentations sociales et l'insertion professionnelle, ces deux concepts s'influencent mutuellement. Un lien est également présent entre les représentations sociales sur l'origine culturelle et l'insertion professionnelle.

Figure 7 Liens entre l’insertion professionnelle, l’origine culturelle et les représentations sociales – Schéma récapitulatif de la recherche.

LIENS ENTRE L'INSERTION PROFESSIONNELLE, L'ORIGINE CULTURELLE ET LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES



5.2. Outils de récolte des données

L'ensemble de la partie suivante définit tous les éléments que nous avons dû prendre en compte pour mener à bien notre recherche sur le terrain et ainsi vérifier notre hypothèse qui est :

Les représentations sociales sur les jeunes d'origine étrangères influencent le choix de l'employeur.

5.2.1. Instruments de mesure, procédure de collecte des données et indicateurs

Afin de choisir l'outil de recueil de données approprié pour vérifier notre hypothèse, nous avons déterminé les avantages et les inconvénients que peuvent nous apporter chacun d'entre eux. Mais également, évaluer l'adéquation de l'outil avec l'objet de recherche et la fiabilité que peut apporter celui-ci.

Après avoir longuement réfléchi à la question, notre choix s'est porté vers le questionnaire. En effet, cette technique permet d'approfondir les connaissances sur une population donnée et dans notre cas, sur les comportements, les valeurs et les opinions des employeurs.

Nous avons construit notre questionnaire de manière à ce que celui-ci comporte des questions à choix multiples, dichotomiques et à échelle ordinale. Nous avons pensé qu'il était important de laisser aux employeurs potentiels une liberté d'expression assez large afin de ne pas les offenser et ainsi obtenir des informations avec subtilité. Malgré tout, il a été nécessaire de cibler les réponses, dans le dessein de répondre aux questions de départ. Nous avons alors choisi de ne pas mettre de questions ouvertes dans le questionnaire, excepté pour la partie « remarques ». L'ensemble des questions ont été explicitées plus précisément ci-après.

Nous avons opté pour un envoi du questionnaire sans une prise de contact préalable en espérant recevoir soixante réponses au minimum.

Avant de développer de manière plus approfondie les indicateurs que nous avons choisis pour notre questionnaire, il est important de comprendre comment ce dernier a été construit.

Dans un premier temps, nous avons créé un questionnaire en deux parties. La première partie devait traiter des critères d'embauche que privilégie un employeur pour choisir son futur apprenti. À cet effet, nous avons envisagé de soumettre aux employeurs du canton de Vaud une dizaine de critères prédéfinis qu'ils auraient dû classer par ordre d'importance. La deuxième partie, quant à elle, devait comporter des adjectifs professionnels positifs et négatifs que l'employeur aurait dû, dans un tableau prévu à cet effet, associer au stimulus « apprenti d'origine suisse » ou au stimulus « apprenti d'origine étrangère ».

Dans un deuxième temps, nous avons créé, avec l'aide de M. Solioz, un autre questionnaire⁴⁴ moins subjectif permettant une analyse des données plus simple, plus réaliste. Toutefois, celui-ci a repris en partie nos idées de départ auxquelles nous avons apporté quelques modifications. Par la suite, nous avons soumis le prototype du questionnaire à notre directeur

⁴⁴ Cf. annexe IV: questionnaire.

de Travail de Bachelor et l'avons testé auprès de notre entourage et de deux employeurs avant son envoi définitif.

Notre questionnaire final a été divisé en trois parties distinctes et accompagné d'une lettre. Il faut également préciser que nous avons passablement réduit le nombre de pages du projet initial du questionnaire au projet final. Il était indispensable que ce dernier soit plus court pour permettre aux répondants de le remplir rapidement, dans le but de favoriser une collaboration.

Pour finir, il nous a semblé important de mentionner que la forme du questionnaire a également fait l'objet d'une réflexion approfondie. Il était essentiel que son apparence donne envie aux répondants de le remplir et démontre un certain professionnalisme.

Partie A du questionnaire : généralités

La première partie de ce questionnaire que nous avons appelé « généralités » comporte plusieurs questions fermées et semi-ouvertes qui concernent des données sur l'employeur ou l'entreprise. Les premières questions avaient pour but de pouvoir mettre en lien les caractéristiques personnelles du répondant et de l'entreprise avec le reste de notre questionnaire.

Nous tenons à rappeler que notre enquête exploratoire s'est basée sur les domaines professionnels proposés à l'OPTI d'Aigle c'est pourquoi, nous avons décidé, afin de garantir un « fil rouge » dans notre travail, d'envoyer ces questionnaires à des entreprises œuvrant dans ces mêmes domaines. Cependant, notre volonté n'a pas été d'identifier les entreprises répondantes, mais bel et bien les secteurs d'activités auxquels elles appartiennent. Nous avons alors garanti l'anonymat en ne demandant pas aux entreprises de s'identifier lors du renvoi du questionnaire. Notre première question (question 1) à choix multiples concerne les quatre domaines professionnels. La personne chargée de recruter les apprentis a dû sélectionner le domaine professionnel correspondant à celui de son entreprise. De ce fait, nous avons pu classifier nos données sur la base des secteurs d'activités bien précis et répondre à l'une des questions sous-jacentes : le domaine d'activité professionnelle influence l'insertion des jeunes d'origine étrangère. La deuxième question (question 2) fait référence au nombre d'employés qui travaillent au sein de l'entreprise ce qui a permis de déterminer la grandeur de l'entreprise répondante.

La question suivante (question 3) a permis de demander aux employeurs le nombre d'apprentis qu'ils ont eu au sein de leur entreprise au cours des douze derniers mois. Nous pensions que cet indicateur pourrait passablement influencer les réponses que les employeurs nous ont fournies dans les parties deux et trois du questionnaire. En effet, si une entreprise engage un ou dix apprentis, il est fort probable que, proportionnellement, l'entreprise ayant la capacité de prendre dix apprentis ait plus de chance d'accueillir des apprentis d'origines culturelles différentes.

Notre volonté, au travers de la question 4, était de savoir le lieu où le répondant a suivi sa scolarité obligatoire. Cette question nous a permis d'identifier, de manière détournée, la nationalité de l'employeur (même s'il est évident que cette question ne nous garantit pas que le lieu de formation soit identique à la nationalité de la personne). Cependant, cette dernière

nous a donné une indication sur la langue maternelle du répondant et nous a permis de déterminer si la personne en question a déjà séjourné ailleurs qu'en Suisse.

La dernière question (question 5) traitait de la fonction exacte de la personne chargée du recrutement des apprentis au sein de l'entreprise. Nous sommes parties de l'hypothèse qu'une différence de statut peut influencer la manière d'embaucher un futur apprenti et être donc un indicateur important pour la compréhension des données récoltées.

Partie B du questionnaire : les critères d'embauche

Après avoir obtenu les informations nécessaires sur l'employeur et son entreprise, nous avons tenu à expliquer la construction de la deuxième partie de notre questionnaire et les indicateurs s'y rapportant.

Pour rappel, nous tenions à construire cette partie sur les critères d'embauches privilégiés par les employeurs dans le but de déterminer l'importance que peut prendre le critère « origine culturelle » parmi une liste de critères préalablement déterminés.

Après discussion avec M. Solioz, nous avons opté pour la création d'une liste de paires de critères d'embauche mis en opposition (question 6), c'est-à-dire sept critères d'embauche mis chacun à tour de rôle en opposition avec les six autres critères. Ce qui nous a donné au total vingt-et-une paires de critères d'embauche. Pour chaque paire, l'employeur devait choisir entre les deux critères, le critère qu'il privilégiait pour choisir son futur apprenti lors d'un entretien d'embauche. L'employeur a dû, par exemple, déterminer le critère d'embauche le plus important à ses yeux entre le critère « motivation » et « origine culturelle » ou encore entre le critère « apparence physique » et « expression orale ». Cette technique de mise en opposition avait pour but de minimiser la désirabilité sociale et nous a permis de déterminer les critères d'embauche privilégiés ou non face au critère « origine culturelle ».

Les critères d'embauche que nous avons retenus pour cette partie du questionnaire sont les suivants :

- la motivation : l'intérêt et l'envie démontrés;
- la ponctualité : être à l'heure et s'être préparé pour l'entretien;
- l'expression orale : s'exprimer adéquatement en français;
- l'expression écrite : capacité de présenter un document structuré et bien écrit en français;
- l'origine culturelle : traits distinctifs sur les plans spirituels, intellectuels, physiques et de nationalité caractérisant un groupe de personnes;
- l'apparence physique : aspects extérieurs tel que tenue, coiffure, etc.;
- l'attitude : manière de se tenir, comportement adopté.

Pour choisir ces critères, nous avons mis en place tout un processus afin qu'ils correspondent, le plus possible, à la réalité du terrain des employeurs. Dans ce dessein, nous avons fait un « brainstorming » d'idées de tous les critères d'embauche que nous connaissions et qui nous venaient à l'esprit lorsque nous évoquons le terme « entretien d'embauche ». Ensuite, nous

avons classé ces différents critères dans plusieurs catégories (apparence, attitude, etc.). Ce classement⁴⁵ nous a permis de choisir nos sept critères définitifs en ayant pris conscience préalablement de l'ensemble des critères d'embauche.

Il est possible de se demander les raisons pour lesquelles nous n'avons pas choisi un critère qui s'intéressait au niveau scolaire des jeunes, vu que ce dernier est primordial lors d'un entretien d'embauche. Nous avons fait ce choix parce que nous avons estimé que ce critère était un obstacle pour notre recherche et en particulier pour déterminer l'influence de l'origine culturelle dans le parcours d'insertion professionnelle d'une personne. De plus, les employeurs auraient pu se retrancher derrière ce critère en le privilégiant à tous les autres, ce qui aurait donné une difficulté supplémentaire lors de l'analyse des données. De cette réflexion en est découlé un constat : il était impératif de poser un cadre explicatif qui donne plusieurs éléments à l'employeur pour que cette partie du questionnaire soit remplie correctement.

Tout d'abord, la consigne s'adressait à l'employeur afin que celui-ci puisse s'approprier la situation que nous avons décrite. Cette situation expliquait que les employeurs devaient faire un choix sur la base d'un entretien d'embauche entre plusieurs jeunes pour trouver le futur apprenti « idéal ». Ce qui signifie qu'un premier choix sur la base de la lettre de motivation et du curriculum vitae avait déjà été effectué. En effet, Mme Soraya de Simone (doyenne de l'OPTI d'Aigle) nous a expliqué que la sélection d'un apprenti par un employeur s'effectue en deux parties, la première sur la base du curriculum vitae et de la lettre de motivation et la deuxième sur la base de l'entretien d'embauche. Nous avons décidé d'écarter la première étape de cette sélection car nous avons estimé qu'il serait trop difficile d'étudier les deux étapes. Nous avons préféré nous focaliser sur l'entretien d'embauche puisqu'il permet à l'employeur de se baser sur un plus grand nombre de critères tels que la motivation ou l'expression orale.

Dans le but de détourner le lecteur de l'objet principal de notre recherche qui est l'origine culturelle, nous avons choisi de mettre le critère « origine culturelle » toujours en deuxième position dans les paires de critères. Cette technique a été créée pour évincer au maximum le biais de la désirabilité sociale et viser une certaine spontanéité et sincérité de la part du répondant. Tenter de savoir s'il existe une forme de discrimination de la part des employeurs envers l'origine culturelle lors du processus d'insertion professionnelle n'est pas une chose évidente. Nous avons donc été dans l'obligation d'user de certaines stratégies afin de minimiser l'influence de ces facteurs. L'ordre de présentations des paires a, quant à lui, été généré aléatoirement à l'aide d'Excel.

Pour finir, il nous a fallu prêter une attention particulière à l'interprétation des résultats. En effet, si cette partie du questionnaire démontre que l'origine culturelle est un critère privilégié par les employeurs par rapport à d'autres critères, il ne faut pas en déduire que son influence est forcément négative lors du processus d'insertion professionnelle. De ce fait, cette partie du questionnaire nous a permis de déterminer si l'origine culturelle est un critère d'embauche qui influence l'insertion professionnelle mais pas la manière dont elle le fait. C'est pourquoi,

⁴⁵ Cf. annexe V : canevas d'indicateurs pour le questionnaire – questions n°6 / n°7 / n°8.

notre questionnaire comportait une troisième partie qui nous a permis de savoir si cette influence est d'ordre plutôt positif ou négatif et mettre en lien les représentations sociales sur l'origine culturelle avec l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le but d'identifier les a priori possible sur les origines culturelles et de déterminer l'influence de ces derniers sur l'insertion professionnelle, nous avons choisi de mettre en comparaison un apprenti d'origine suisse et un apprenti d'origine étrangère (question 7), comparaison faite à partir d'une échelle ordinale (moins, autant, plus). L'employeur a dû dire s'il considère qu'un apprenti d'origine étrangère a, par exemple, moins de motivation, autant de motivation, ou plus de motivation qu'un apprenti d'origine suisse. Le répondant devait choisir parmi ces trois proposition la réponse qui lui convenait (en la cochant) et ceci pour chaque question. Cette partie comporte sept questions sous la même forme que l'exemple susmentionné. Pour chaque question, un critère d'embauche différent a été choisi et afin d'assurer une certaine cohérence tout au long du questionnaire, nous avons choisi de reprendre les critères d'embauche déjà utilisés et nommés dans la partie précédente. Chaque critère a été placé sur cette même échelle ordinale avec les indicateurs commun « moins », « autant » et « plus ».

Évidemment, nous n'avons pas pu utiliser l'indicateur « origine culturelle » pour cette partie, car il ne peut être traité sur une échelle ordinale comme les autres. Nous avons alors décidé de le remplacer par un autre critère d'embauche que nous trouvions d'une importance cruciale lors d'un processus d'insertion professionnelle, « la présentation du dossier ».

Cette troisième partie du questionnaire a été intéressante pour notre recherche car elle nous a permis de comprendre l'influence de l'origine culturelle sur l'insertion professionnelle en fonction de critères bien précis. Mais aussi, de voir s'il existe des préjugés sur les apprentis d'origine étrangère ainsi que sur les apprentis d'origine suisse.

Traiter d'un thème aussi complexe nous a obligé à prendre en compte le risque de manque d'honnêteté dont aurait pu faire preuve l'employeur. En effet, si une personne n'engage pas d'apprentis d'origine étrangère pour diverses raisons, il n'a sans doute pas envie de le dire pour éviter qu'on assimile son comportement à du « racisme », souvent réprimandé par notre société. De ce fait, nous avons décidé d'user à nouveau d'une stratégie pour diminuer le biais récurrent de la désirabilité sociale. Nous avons décidé de diviser cette partie en deux. Les deux parties comportent les mêmes questions avec les mêmes critères d'embauche ainsi que la même échelle ordinale qui compare un jeune apprenti d'origine étrangère avec un jeune apprenti d'origine suisse. Une seule différence : la consigne. En effet, dans la première partie nous avons demandé à l'employeur de nous donner son avis sur ce que pense l'ensemble des employeurs. Dans la deuxième partie, l'employeur a du donné son avis personnel sur la même question. Cette technique a facilité la sincérité du répondant dans la première phase puisque ces réponses n'ont impliqué que « les employeurs en général » et non la personne uniquement. La question 8 a permis au répondant de se rattacher à l'opinion des employeurs ou alors de s'en distancer.

Dans le but de diminuer la désirabilité sociale, une fois de plus, nous avons créé une consigne bien spécifique qui est la suivante : « on entend beaucoup dire qu'il y a des différences entre les individus selon la culture d'origine. C'est un fait que nous sommes tous forcés de

constater. Selon vous, quelle est la position des employeurs vis-à-vis de ce constat ? Pensez-vous que les employeurs perçoivent de manière générale des différences entre les apprenti-e-s d'origine étrangère et les apprenti-e-s suisses ? ».

Partie C du questionnaire : remarques

Avant de conclure le questionnaire, il nous a fallu ajouter une dernière question intitulée « remarques », question entièrement ouverte qui permettait à l'employeur d'ajouter un commentaire, une remarque ou autre. Cette dernière a été traitée différemment des parties précédentes lors de l'analyse des données et n'a pas fait l'objet de statistiques mais a été utilisée comme complément d'information aux divers liens que nous avons pu tisser entre les deux parties de notre questionnaire.

5.3. Phases test

Comme dans toute étude, il a été nécessaire d'entreprendre des phases test pour notre questionnaire avec un petit échantillon de personnes. Ces phases ont permis de déterminer si notre outil de récolte des données était compréhensible mais également, d'avoir un retour positif ou négatif sur notre questionnaire afin de l'améliorer.

Nous avons entrepris deux phases tests, la première auprès de nos proches et la deuxième auprès d'employeurs.

La première phase test avait pour objectif d'avoir des avis globaux sur notre questionnaire. Cette dernière nous a permis de retravailler la formulation des questions, la mise en page ou encore les consignes relatives au questionnaire. De plus, elle nous a permis de minimiser la désirabilité sociale en changeant des tournures de phrases en les rendant, par exemple, moins complexes. Cette étape nous a amené à réfléchir sur la pertinence de notre questionnaire et sur les difficultés que nous risquons de rencontrer lors de la récolte et l'analyse des données.

Après avoir modifié notre questionnaire, nous avons entrepris la deuxième phase test auprès d'employeurs, public-cible de notre outil de récoltes des données. Nous avons choisi deux employeurs que nous connaissions mais dont nous n'étions pas proches. Lors de cette démarche, nous avons simplement informé les personnes qu'il s'agissait d'une phase test mais n'avons rien dit de plus. Ainsi, nous avons favorisé un maximum de sincérité de la part de ces personnes. Les employeurs en question ont alors reçu la lettre d'accompagnement et le questionnaire. Cette phase test a révélé que notre questionnaire était prêt. Les deux employeurs ont pu répondre à toutes les questions facilement, en respectant le temps annoncé.

5.4. Population et échantillon

Au lieu de s'intéresser aux personnes directement concernées par la problématique d'insertion professionnelle, c'est-à-dire les jeunes d'origine étrangère, nous avons pensé qu'il était important d'élargir notre vision de la situation en étudiant les critères qu'utilisent les employeurs pour choisir leurs apprentis. C'est pourquoi, notre population d'étude a été les employeurs potentiels exerçant dans le canton de Vaud.

Nous avons décidé d'envoyer le questionnaire à deux cents employeurs. Selon les chercheurs que nous avons eu l'occasion de rencontrer dans le cadre de notre travail, il fallait s'attendre à trente pour cent en moyenne de réponses ce qui, dans le cadre de notre étude, nous a permis d'espérer un retour de soixante réponses, nombre jugé intéressant et suffisant pour mener une analyse de qualité.

Pour simplifier notre recherche et dans le dessein de la rendre objective, nous avons trouvé important de cibler les entreprises en fonction des champs qu'elles recouvrent. Pour ce faire, nous avons choisi quatre secteurs bien définis (les mêmes que ceux qui sont présents à l'OPTI d'Aigle), à savoir « arts et artisanats », « commerce et vente », « hôtellerie » et « alimentation ». Ces domaines professionnels nous ont permis, non seulement, de mettre en lien les deux parties de notre travail mais également, de pouvoir visibiliser les différences potentielles entre ces secteurs et plus précisément, le lien avec les représentations sociales sur l'origine culturelle.

Les employeurs ont été sélectionnés sur la base d'une liste des entreprises du canton de Vaud que M. Friedriech, conseiller en orientation à l'OPTI d'Aigle et de Vevey, nous a fourni mais également, sur la base du portail Internet suisse de l'orientation scolaire et professionnelle⁴⁶.

5.5. Précautions éthiques

Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment, notre outil de recherche a été un questionnaire et pour que cet outil ait sa pleine efficacité, il était nécessaire de l'accompagner d'une lettre⁴⁷. Les buts principaux de la lettre d'accompagnement sont de mettre en confiance et d'informer le lecteur sur l'objet de l'étude mais également d'encourager la participation. Dans la partie suivante, nous avons explicité la manière dont nous l'avons construite et les raisons qui nous ont poussées à opter pour certains éléments.

Pour commencer, nous avons expliqué le cadre dans lequel s'inscrit notre recherche, le thème étudié ainsi que son but. Il était important de préciser que cette démarche avait pour but de donner plus de crédibilité ainsi qu'une valeur scientifique à notre enquête. La présence du logo de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale Valais (HES-SO Valais) sur toutes les pages du questionnaire répond à ce même objectif.

Ensuite, nous avons mentionné les précautions avec lesquelles ont été traitées les données récoltées (confidentialité, anonymat et destruction des données après utilisation) pour gagner la confiance du lecteur. Après réflexion, nous avons ajouté à cette lettre un numéro de téléphone auquel les employeurs pouvaient nous contacter en cas de questions, remarques ou autres besoins. Les raisons de ce choix ont été, à nouveau, de mettre en confiance le répondant mais également de crédibiliser notre enquête.

Afin de maximiser les chances de renvoi du questionnaire, nous avons ajouté à la lettre d'accompagnement une enveloppe-réponse déjà affranchie. Pour finir, nous avons également mentionné l'adresse où devraient être retournés les questionnaires directement sur l'enveloppe-réponse.

⁴⁶ [Http://www.orientation.ch](http://www.orientation.ch) (consultée le 12 janvier 2009).

⁴⁷ Cf. annexe VI : lettre d'accompagnement du questionnaire.

Construire et écrire cette lettre n'a pas été évident. En effet, chacun des mots a été réfléchi afin de mettre le lecteur en confiance. De plus, il était extrêmement important que cette dernière apporte un caractère méthodique et scientifique pour donner une certaine crédibilité à notre recherche. Ainsi, elle a pu minimiser les « peurs » que peut amener un tel questionnaire.

6. ANALYSE DES DONNEES

Le délai fixé, il était alors nécessaire de construire une matrice de récolte des données, document qui nous a permis de saisir nos questionnaires au fur et à mesure et de manière systématique. Nous avons saisi et standardisé les réponses obtenues sous Excel, c'est-à-dire que nous avons saisi chaque réponse identique de la même manière, en prêtant une attention particulière à la majuscule/minuscule, à l'orthographe et aux espaces. L'ensemble des questionnaires retournés ont été saisis dans cette matrice avec la rigueur scientifique qu'il était nécessaire d'avoir⁴⁸. Ci-dessous vous trouvez un tableau récapitulatif du nombre de questionnaires retournés :

Figure 8 Récapitulatif des données récoltées pour l'hypothèse de terrain.

Nombre	Objet	Utilisation
1	Lettre explicative du processus d'embauche	Argumentations des données
8	Employeurs qui ont retourné le questionnaire mais qui n'ont pas daigné y répondre	Pris en compte séparément dans l'analyse des données
13	Questionnaires retournés hors délais	Pas pris en compte lors de l'analyse des données
69	Questionnaires retournés dans les délais	Analyse des données
109	Questionnaires qui n'ont pas été retournés	Pas pris en compte lors de l'analyse des données

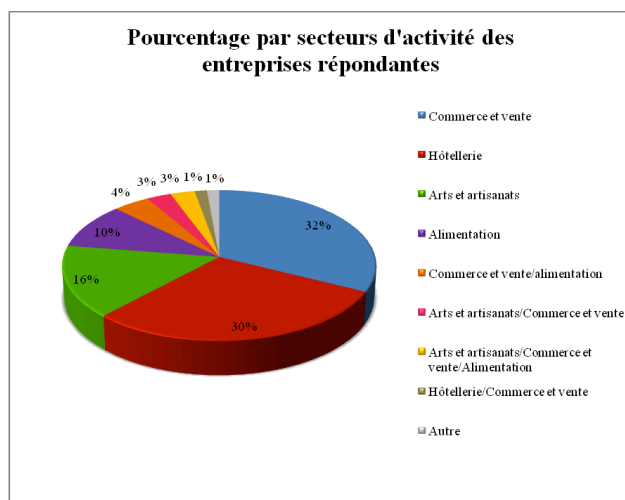
6.1. Partie A : Généralités

La partie « analyse des données » suivante traite de la première partie du questionnaire, qui permet de faire un simple état des lieux des réponses. Chacune des questions a été analysée séparément, mettant en relief l'apport des réponses à nos hypothèses de départ.

⁴⁸ Cf. annexe VII : matrice de récolte des données.

Secteur d'activité de l'entreprise

Figure 9 Pourcentage par secteurs d'activités des entreprises répondantes⁴⁹.



Le graphique ci-contre montre la proportion de répondant par secteur d'activité. À partir de ces chiffres, il est possible d'établir un ordre, du pourcentage le plus élevé de répondant dans un secteur au pourcentage le moins élevé, ordre qui se résume comme suit : le commerce et la vente, l'hôtellerie, l'art et l'artisanat puis l'alimentation. Cet ordre ne nous a pas particulièrement étonnées. En effet, il reflète bien, à une exception prête, la proportion d'envoi de questionnaires par

secteurs. Au total 200 questionnaires ont été envoyés soit : 79 dans le domaine du commerce et de la vente, 60 dans l'hôtellerie, 32 en alimentation et 29 en art et artisanat. La différence est alors visible entre le secteur « art et artisanat » et le secteur « alimentation ». De quoi peut provenir cette différence ? Deux hypothèses peuvent être faites : la première explication possible est celle de la disponibilité des employeurs répondants. En effet, la grandeur de l'entreprise et le travail qu'elle effectue au jour le jour peut avoir une influence. La deuxième explication fait référence au nombre d'enquêtes qu'a déjà reçues l'entreprise auparavant, une entreprise en particulier nous a fait part de cet argument et n'a pas répondu à notre questionnaire.

Ce graphique permet alors d'identifier les secteurs qui ont plus ou moins répondu. Notre volonté a été de mettre en lien chacun de ces secteurs avec les réponses qu'ils ont fournies. Ainsi, il a été possible de vérifier s'il existait une différence d'appréciation à l'égard de la personne étrangère en fonction du secteur d'activité.

Pour l'instant, quelques différences sont apparues dans la partie C « remarques » de notre questionnaire. En effet, un employeur du secteur de l'hôtellerie a soulevé le fait que les personnes étrangères sont moins regardantes sur les horaires, plus respectueuses avec les clients et se rendent mieux compte de l'importance de travailler. Il est possible d'émettre l'hypothèse, avec toute la précaution que cela nécessite, qu'être d'origine étrangère est un « plus » lorsque l'on cherche une place d'apprentissage dans ce secteur. Tandis qu'à contrario, dans le domaine du commerce et de la vente, trois personnes ont relevé que l'expression écrite et orale posent souvent question lors de l'engagement d'un apprenti d'origine étrangère. Serait-il alors possible de dire qu'être étranger est considéré comme un point négatif dans le processus d'insertion professionnelle ? Deux questions nous sont venues à l'esprit : est-il de même alors pour les personnes étrangères de deuxième génération ? Est-ce sur ce point en particulier que se pose cette question ?

⁴⁹ Toutes les figures relatives au questionnaire peuvent être consultées sur demande. Dans ce travail, n'ont été reprises que les figures les plus significatives pour la recherche.

De manière générale, nous sommes arrivées à nous poser la question sur l'influence que peut avoir le secteur d'activité ainsi que du frein que ce dernier peut soulever. De ce fait, serait-il possible de déterminer si dans certains secteurs en particulier, il est plus difficile de trouver une place d'apprentissage si la personne est d'origine étrangère ?

Nombres d'employés au sein de l'entreprise

La question qui traitait du nombre d'employés au sein de l'entreprise n'avait pas d'objectif lié à nos hypothèses de compréhension. Elle devait nous permettre d'identifier si, à travers notre questionnaire, nous avions plutôt touché des petites, des moyennes ou des grandes entreprises.

Il est possible de voir, à travers les réponses données, que quasiment le 50% des entreprises répondantes sont petites, comprenant entre 1 et 15 employés.

Nombre d'apprentis au sein de l'entreprise au cours des douze derniers mois

Cette question avait pour objectif de mettre en confiance le répondant. Même si au départ nous imaginions que le nombre d'apprentis pouvait avoir une influence sur l'engagement des apprentis d'origine culturelle différente, nous avons donc constaté qu'il était impossible de vérifier si le nombre d'apprentis au sein d'une entreprise influence ou non la considération pour l'origine culturelle et, en particulier, l'importance qu'elle prend dans les critères d'embauche.

Les données récoltées permettent de mettre en évidence que 57% des entreprises ont eu entre 1 et 4 apprentis au cours des douze derniers mois. Le pourcentage restant n'a eu, soit aucun apprenti, soit entre 5 et 130 personnes en formation.

Lieux et pays de la scolarité obligatoire du répondant

Un de nos souhaits était d'essayer de déterminer s'il y avait des différences de réponses entre les répondants suisses et étrangers. Pour pouvoir rendre visible une différence, il aurait été nécessaire d'avoir une question traitant de la nationalité de la personne. Sauf que la désirabilité sociale rentrant en ligne de compte, il était impossible et même discriminant de poser une question telle quelle aux employeurs. Nous avons alors opté pour une question sur le lieu et le pays où a été effectuée la scolarité obligatoire, en partant du principe qu'un employeur qui a fait ses études à l'étranger a de fortes chances d'être étranger.

Après avoir saisi les données dans la matrice puis les avoir analysées avec StatView, nous avons pu ressortir les éléments suivants :

Les personnes qui ont répondu ont effectué leur formation dans différents pays : Suisse, France, Allemagne, Belgique, Grande-Bretagne, Italie et Portugal.

Sur un total de 69 répondants, un peu plus de 76% des personnes ont réalisé leur scolarité en Suisse, et l'on peut donc supposer qu'elles sont Suisses.

Le pourcentage restant comprend l'ensemble des autres lieux de formations et sous-tend que celles-ci sont étrangères (soit près de 24%).

Fonction du répondant au sein de l'entreprise

Dans notre questionnaire, nous avons décidé de poser une question traitant de la fonction qu'a le répondant au sein de son entreprise. L'idée que nous avions au départ était de pouvoir mettre en lien la fonction de la personne avec les réponses, en partant de l'idée que suivant la fonction, la personne est plus ou moins influencée par l'origine culturelle quand elle choisit un apprenti.

Cependant, lors de l'analyse des questionnaires, nous nous sommes vite aperçues que nous ne pourrions pas exploiter les données telles quelles. En effet, sur 69 répondants, plus de 85% ont une fonction de cadre au sein de l'entreprise, un peu plus de 8% sont assistants et seulement 5% sont responsables de la formation. Une grande majorité est cadre, alors que la quantité d'assistants et de responsable de formation est minimum.

Pour déterminer une différenciation de réponses selon la fonction au sein de l'entreprise, il aurait été nécessaire d'avoir une répartition plus équitable des pourcentages. Un lien possible ne pourra donc être établi en tant que tel. Mais cette question nous permet de nous rendre compte que, dans la grande majorité des entreprises répondantes, le cadre est souvent la personne chargée du recrutement des apprentis.

6.2. Partie B : les critères d'embauche

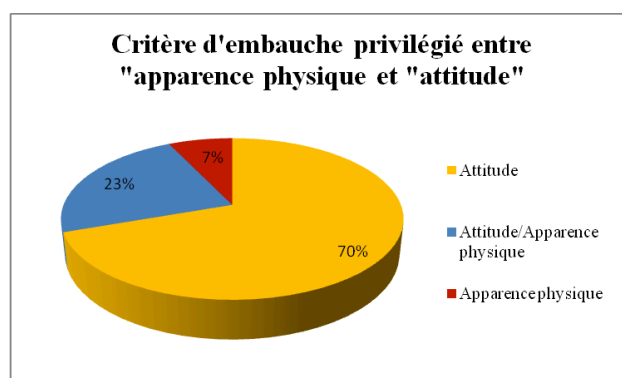
Le critère privilégié par paire

Dans cette partie, chaque employeur devait choisir le critère d'embauche qu'il privilégie pour effectuer un choix d'apprentis. Il avait alors la possibilité d'entourer, par paire, un seul critère. Cependant, il est arrivé que certains employeurs rencontrent des difficultés pour déterminer si un critère est plus important à ses yeux qu'un autre. C'est pourquoi, il arrive parfois que les deux critères aient été entourés.

Apparence physique VS attitude

Lorsque l'employeur a dû choisir entre l'apparence physique ou l'attitude, 70% des employeurs ont privilégié le deuxième item, soit 39 répondants sur 56. En effet, lors du processus d'engagement, l'attitude jouerait un rôle plus important que l'apparence physique. Cependant, il est important de ne pas négliger les 23% qui n'ont pas effectué un choix entre les deux critères ainsi que le 7% pour qui l'apparence physique est plus importante que l'attitude.

Figure 10 Critère d'embauche privilégié entre « apparence physique » et « attitude ».

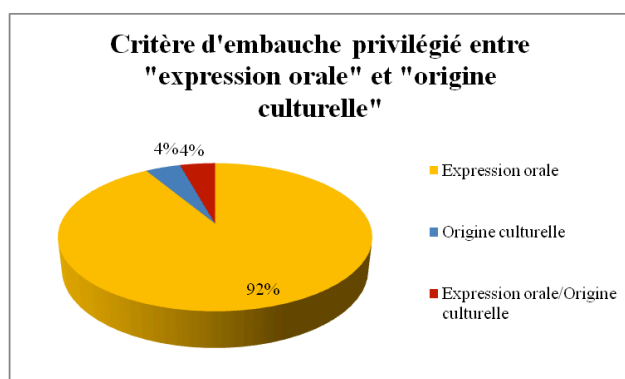


Si on fait référence au concept d'origine culturelle et plus particulièrement à la définition donnée par l'UNESCO⁵⁰, l'attitude peut être considérée comme un trait distinctif et une caractéristique de chaque culture. Ainsi, l'attitude est le reflet d'us et coutumes appris au fur et à mesure de la construction de sa propre identité. Les attitudes considérées comme « adéquates » par notre culture d'origine sont porteuses de valeurs, croyances et respect. Ainsi, il est possible de donner en exemple un jeune originaire des Balkans qui, par respect envers les adultes, ne va pas regarder une personne dans les yeux. A contrario, dans notre société suisse, il est inconcevable de ne pas regarder une personne dans les yeux, attitude qui serait considérée comme un manque de respect et de considération suivant la personne à laquelle on s'adresse.

Quelles attitudes doit alors adopter un jeune originaire des Balkans lorsqu'il se présente à un entretien ? Doit-il adopter une attitude qui respecte les coutumes qu'on lui a enseignées depuis tout petit ou doit-il s'adapter et adopter une attitude « suisse » ? Ne serait-il pas alors juste de dire que les représentations sociales sur l'origine culturelle jouent un rôle dans le processus d'insertion professionnelle ?

Expression orale VS origine culturelle

Figure 11 Critère d'embauche privilégié entre « expression orale » et « origine culturelle ».



Lorsque l'on oppose l'expression orale à l'origine culturelle une nette différence apparaît. En effet, 42 employeurs sur 46 ont estimé qu'ils retenaient l'expression orale comme critère de sélection plutôt que celui d'origine culturelle. Ce qui représente 92% de patrons dans cette situation, comparé à 4% qui sélectionnent l'origine culturelle et 4% qui n'ont pas effectué de choix entre les deux.

En effet, 4 personnes estiment que l'origine culturelle est importante dans le choix de l'apprenti. Quelles sont alors les origines culturelles qui ont une influence négative ou positive dans le processus d'engagement ? Les employeurs ont-ils considérés un Français comme une personne étrangère ou non ?

Ces pourcentages nous ont quelque peu questionnés. En effet, il est évident que l'origine culturelle fait référence à la question de « l'étranger » ou de « notre nationalité ». Mais la langue n'est-elle pas aussi une caractéristique d'un groupe social, d'une société ou d'un individu ? N'est-il pas paradoxale de considérer que l'origine culturelle a moins d'importance (de manière générale) que l'expression orale alors qu'elle est l'un des marqueurs fondamentaux d'une identité culturelle ?

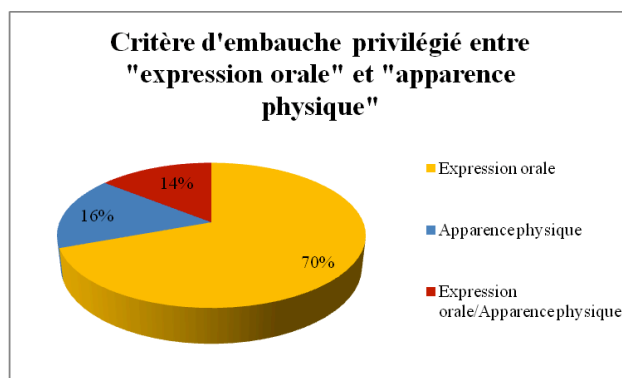
⁵⁰ Cf. concept sur l'origine culturelle, p.6

La langue ou la manière dont on s'exprime oralement marque clairement notre origine culturelle. N'a-t-on jamais comparé l'accent vaudois au valaisan, ou l'accent belge au marseillais ? Pourtant, tous proviennent de la langue française. Quelles seraient alors les différences les plus marquantes ou les langues qui posent le plus question ?

Expression orale VS apparence physique

Pour la deuxième fois, l'expression orale est un critère important pour choisir un apprenti (selon les employeurs). En effet, dans ce cas, cet item était opposé à l'apparence physique. Les différences sont pourtant moins marquées que pour l'opposition précédente. 70% ont favorisé l'expression orale (ce qui représente 34 personnes sur 69), 16% ont opté pour l'apparence physique et 14% n'ont pas déterminé de différence.

Figure 12 Critère d'embauche privilégié entre « expression orale » et « apparence physique ».



L'expression orale reste un critère important dans le choix des employeurs. Cette analyse permet de mettre en relief le fait suivant : un jeune qui cherche un apprentissage a plus de chance de trouver une place s'il développe ses compétences en expression orale plutôt que s'il prête une attention particulière à son apparence physique. Serait-il alors nécessaire de mettre en place un système qui développe ces compétences ? Dans une perspective d'amélioration du système d'insertion professionnelle actuel, nous pensons que ce point serait à développer sur le terrain afin de rendre plus égalitaire les chances de chaque jeune pour trouver une place d'apprentissage.

Ponctualité VS origine culturelle

L'analyse des données de cette partie est flagrante. En effet, 95% des employeurs ont estimé que le critère « ponctualité » a plus d'importance que le critère « origine culturelle ». Dans notre société, fondée essentiellement sur une valeur importante du travail, la ponctualité est un point qui marque du respect envers la personne qui nous reçoit. Il n'est pas rare d'entendre d'ailleurs, lorsque l'on nous donne un conseil pour se présenter à une place de travail, non pas de faire attention à sa tenue vestimentaire ou à la manière de s'exprimer, mais bel et bien d'arriver à l'heure. Comme si la ponctualité était « le » conseil à absolument donner.

Pourrait-on alors déterminer si le critère « ponctualité » est plus important aux yeux des employeurs suisse qu'aux yeux des employeurs étrangers ? C'est un point que nous avons pu approfondir plus loin dans ce travail.

À côté de ces 95%, 5% des employeurs n'ont pas effectué un choix pour l'un ou l'autre des items. Aucune personne n'a sélectionné uniquement l'origine culturelle.

Même si un petit pourcentage a souligné que l'origine culturelle peut jouer un rôle dans le processus d'insertion professionnelle, il n'est pas négligeable de dire que, selon les employeurs interrogés, un jeune d'origine étrangère a 5% de chance d'être refusé « simplement » parce qu'il n'est pas Suisse.

Expression écrite VS origine culturelle

Les employeurs ont opté à 93% pour l'item « expression écrite » contre 7% qui ont privilégié l'origine culturelle à l'item précédent. Ce qui représente 40 employeurs contre 3 employeurs. Ces chiffres peuvent être mieux appréhendés et mieux compris à l'aide de deux outils : d'une part, les commentaires émis par les patrons et d'autre part, la théorie des représentations sociales⁵¹.

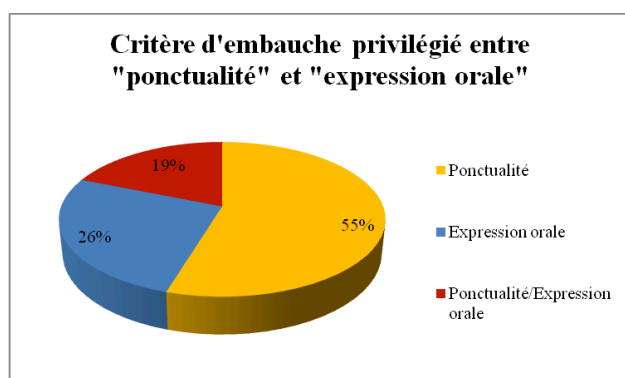
Premièrement, deux avis opposés ont pu être relevés dans l'analyse des commentaires de nos questionnaires. En effet, cinq employeurs ont émis des avis sur l'origine culturelle et sur le niveau d'expression écrite. Pour eux, l'expression écrite est un critère essentiel au vu du pourcentage élevé (93%) d'employeurs qui a choisi cet item. Mais ils estiment également que les futurs apprentis étrangers (de première génération plus particulièrement) ont un moins bon niveau d'expression écrite, ce qui est même (selon eux) légitime. Indirectement, ils sous-entendent qu'un apprenti étranger a moins de chance d'être choisi vu que « légitimement » il a un moins bon niveau d'expression écrite qu'un futur apprenti suisse. Les employeurs privilégient le critère « expression écrite » à celui de l'origine culturelle mais ils décrivent un processus qui privilégie malgré tout certaines nationalités. A contrario, pour trois employeurs, l'origine culturelle n'est pas un des facteurs prépondérants dans le choix d'un apprenti. Un employeur a même dit que « la culture d'origine, aussi lointaine soit-elle, doit toujours être considérée comme une richesse supplémentaire et une ouverture sur le monde. Ce sont les valeurs humaines "universelles" qui doivent guider les choix des employeurs, indépendamment de l'origine ethnique et culturelle : l'honnêteté, la motivation de travailler et d'apprendre, l'envie d'évoluer et de réussir, l'intelligence et l'intérêt pour la profession choisie ».

Deuxièmement, ces commentaires et cette analyse nous ont permis de mettre en lumière certaines représentations sociales. Les employeurs estiment que l'origine culturelle n'est pas forcément le critère d'embauche privilégié mais les préjugés émis sur les nationalités rentrent malgré tout en ligne de compte. En effet, dire qu'un futur apprenti étranger a forcément un niveau d'expression écrite plus mauvais qu'un Suisse, sous-tend que les étrangers sont placés dans des catégories auxquelles on attribue certains « critères » et des appréciations spécifiques. Indirectement, les employeurs démontrent que les représentations qu'ils ont sur le niveau d'expression écrite jouent un rôle dans le processus d'embauche et donc, « défavorisent » un jeune étranger vis-à-vis d'un Suisse.

⁵¹SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit.

Ponctualité VS expression orale

Figure 13 Critère d'embauche privilégié entre « ponctualité » et « expression orale ».



Lorsque les employeurs ont dû déterminer quel est le critère d'embauche qu'ils favorisent entre la ponctualité et l'expression orale, voici les réponses données :

- 55% ont opté pour la ponctualité;
- 26% pour l'expression orale;
- 19% n'ont effectué aucun choix.

Cette réponse est étonnante. En effet, nous sommes conscientes que la ponctualité est une valeur forte en Suisse, tant dans le cercle personnel que dans le cercle professionnel. Cependant, nous n'avions pas imaginé que cet item pouvait avoir une place plus importante que certains critères tels que l'expression orale. La question suivante peut alors se poser : si le pourcentage de patrons étrangers qui ont répondu à notre questionnaire avait été plus élevé, la ponctualité aurait-elle toujours eue autant d'importance dans le processus d'engagement ? Ce point a été traité plus loin dans ce travail.

Motivation VS expression écrite

Entre le critère d'embauche de la motivation et celui de l'expression écrite, les employeurs ont privilégié à environ 86% celui de la motivation. Environ 6% ont choisi, à contrario, l'expression écrite. Pour finir, 8% d'entre eux ont privilégié les deux critères. Ces chiffres nous surprennent un peu car nous avons constaté que pour la plupart des employeurs, l'expression écrite est un critère d'embauche très important. Cela se reflète d'ailleurs sur un bon nombre de graphiques. Par ailleurs, nous avons pu constater dans ce cas précis que celle-ci a moins d'importance aux yeux des employeurs lorsqu'elle est mise en opposition avec la motivation.

Ce graphique nous révèle donc que la motivation est un critère d'embauche passablement important pour les employeurs. Suite à ce constat, comment mettre en lumière d'éventuels liens entre motivation et origine culturelle ? Les graphiques de la partie suivante (comparaison entre un apprenti d'origine suisse et un apprenti d'origine étrangère) nous ont donné quelques « pistes » à ce sujet. Des remarques émises par les employeurs sur les questionnaires nous permettent de dire qu'il existe des stéréotypes et des préjugés⁵² concernant le degré de motivation selon l'origine culturelle du futur apprenti. En particulier, par rapport aux différents secteurs d'activités. Par exemple, un des employeurs nous a fait part d'un avis qui affirme que dans le secteur de l'hôtellerie, les personnes d'origine étrangère ont plus de motivation à travailler et effectuer des tâches ingrates que les personnes suisses⁵³. Ce type de remarque nous permet de démontrer que même si la question ne traite pas directement de

⁵² Cf. concept des représentations sociales, figures 5 et 6, p.23-24

⁵³ Repris des remarques du questionnaire.

l'origine culturelle, des liens peuvent être soulevés entre celle-ci et les critères d'embauche précités.

Motivation VS apparence physique

À 89%, les employeurs ont estimé que la motivation joue un rôle plus important dans le processus d'engagement que l'apparence physique, ce qui représente presque 9 employeurs sur 10 qui effectuent leur choix en se basant sur ce critère d'embauche. 3% des répondants ont opté pour l'apparence physique et 8% ont jugé que ces deux items ont une importance égale.

Le nombre impressionnant d'employeurs qui ont choisi la motivation nous étonne peu. En effet, la motivation est considérée comme un facteur important de réussite dans un processus d'apprentissage et de formation. Qui ne s'est jamais rendu compte que lorsqu'il était motivé, il est plus « facile » et moins ennuyeux d'atteindre l'objectif initialement fixé ?

Alors que la motivation apparaît comme un critère peu « changeant », l'apparence physique se révèle être une caractéristique personnelle qu'il est possible d'améliorer et les émissions de « relooking » en sont la preuve. D'ailleurs, ces dernières sont à la mode et entre amis, un tel processus est également visible. Modifier ou plutôt travailler sur l'apparence physique semble être une tâche beaucoup moins fastidieuse qu'entamer un travail sur la motivation d'un jeune à commencer une formation dans un secteur ou dans une entreprise bien précise. Mais la question de l'apparence physique reste ouverte et le constat des mesures d'insertion professionnelle est important : comment travailler sur la tenue vestimentaire et l'hygiène corporelle d'un jeune ?

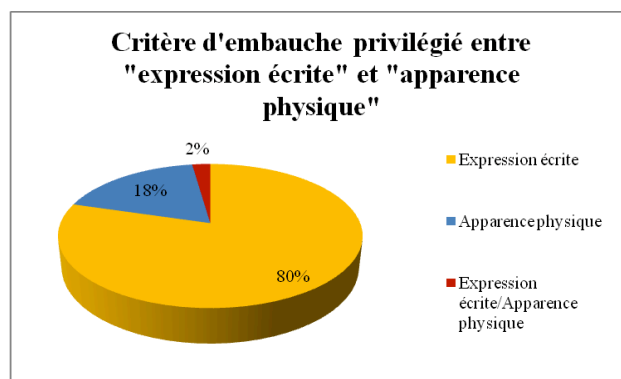
Ces questionnements commencent à prendre une place non négligeable dans le processus d'engagement d'un apprenti. De plus en plus de patrons se retrouvent confrontés à des problèmes de la sorte : « string qui dépasse », « odeur de transpiration » ou encore « maquillage trop abondant ». C'est d'ailleurs un des points qui a été soulevé par un de nos répondants.

Nous pouvons dire que ce n'est pas directement l'origine culturelle qui pose la question entre ces deux items (bien que l'apparence physique ait une connotation culturelle), mais les traits distinctifs de chaque individu.

Expression écrite VS apparence physique

80% des employeurs ont privilégié l'expression écrite à l'apparence physique du postulant lors du processus de sélection. 18% ont estimé que le critère « apparence physique » a plus d'importance dans le processus d'engagement d'un apprenti que l'item « expression écrite » et 2% n'ont pas effectué de choix ou pensent que ces deux

Figure 14 Critère d'embauche privilégié entre « expression écrite » et « apparence physique ».



critères ont un poids identique dans ce processus.

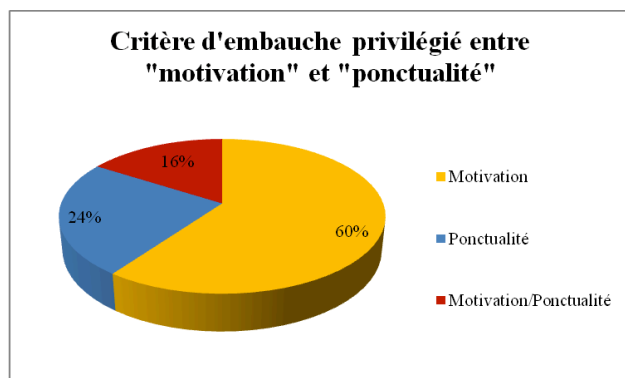
Ces chiffres sont interpellant au vu du peu de panel de documents sur lesquels peut se baser un employeur pour déterminer si le niveau d'expression écrite de l'apprenti potentiel est plutôt bon ou mauvais. En effet, ces documents se résument souvent et essentiellement au curriculum vitae et à la lettre de motivation. Alors que l'employeur peut rapidement se faire une idée sur la base de l'apparence physique. L'expression écrite s'avère être le critère qui joue le plus d'importance.

L'apparence physique s'est tout de même révélé être un critère important. En effet, environ 1 employeur sur 5 effectue son choix en fonction de l'apparence physique du postulant : style vestimentaire, couleur de peau, coiffure, etc. Alors qu'il est fréquent d'entendre que « l'habit ne fait pas le moine », nous avons pu constater grâce aux réponses données que l'apparence physique d'une personne est importante dans le processus d'engagement. Dans le domaine du marketing par exemple, l'apparence physique prend une place prépondérante.

Indirectement, est-il possible de dire qu'un apprenti d'origine étrangère, habitué à certaines coutumes esthétiques (port du boubou, du voile, d'une djellaba, etc.), ou un apprenti dont le style vestimentaire reflète un groupe d'appartenance spécifique (port d'un baggy, d'un médaillon, de dreads, etc.) a moins de chance d'obtenir une place d'apprentissage qu'un jeune dont l'apparence physique donne une image de confiance, de respect et de maturité, points forts d'une personnalité lors du processus d'embauche ?

Motivation VS ponctualité

Figure 15 Critère d'embauche privilégié entre « motivation » et « ponctualité ».



Dans ce graphique, l'item « motivation » est opposé à celui de « la ponctualité ». Dans 60% des cas, ce premier item a été privilégié contre 24% qui ont choisi le deuxième item. 16% des répondants n'ont privilégié ni l'un ou l'autre des deux items. Le critère d'embauche « motivation » se révèle alors comme un facteur important lors du parcours d'insertion professionnelle

et plus particulièrement, lors de la rédaction de la lettre de motivation et de l'entretien d'embauche. Il est possible d'en déduire qu'un jeune qui souhaite obtenir une place d'apprentissage a plus de chance de l'obtenir s'il fait preuve de motivation plutôt que de ponctualité (dans ce cas précis).

Apparence physique VS origine culturelle

Dans ce cas-ci, 73% des répondants ont privilégié l'apparence physique contre 20 % pour qui l'origine culturelle est un critère d'embauche plus important que l'item précédent. Nous tenons également à souligner que 5% des employeurs n'ont pas effectué de choix entre les deux critères mentionnés précédemment.

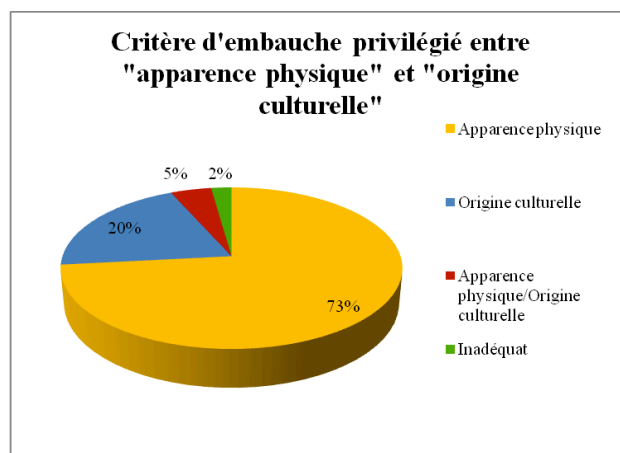
Comme déjà dit précédemment, on entend régulièrement dire que « l'habit ne fait pas le moine » et qu'il est même « mal vu »

voir « discriminant » de fonder sa propre opinion en se basant sur les caractéristiques physiques d'une personne. Il est de coutume, dans un système qui se veut équitable, d'apprendre à connaître chaque être humain pour ce qu'il est et non pour ce qu'il paraît être. Serait-il alors mal vu de juger un apprenti sur son apparence physique ? L'employeur, confronté à un choix, ne va-t-il pas quand même prêter une attention à la tenue vestimentaire du futur apprenti potentiel, en particulier dans certains domaines d'activité professionnelle comme la vente ou le commerce ?

Plus du deux tiers des répondants, soit plus d'un employeur sur trois, a pourtant privilégié l'apparence physique à l'origine culturelle. Les représentations sociales joueraient-elles alors un rôle ? En effet, chaque culture a son « propre style vestimentaire normalisé ». Nous voulons dire par là, que chaque profession a un style vestimentaire propre qui peut changer ou mouvoir en fonction du pays dans lequel il est exercé. Les personnes d'origine étrangère ont-elles conscience de ces différences ?

Nous avons également prêté attention au 20% qui a privilégié l'origine culturelle. Face à un critère observable (l'apparence physique), les employeurs préfèrent s'intéresser à un critère subjectif qu'est l'origine culturelle. Se basant principalement sur des représentations sociales issues de leur propre culture, ils vont ainsi favoriser les cultures considérées comme socialement supérieures, souvent proche de la culture de la personne tout en défavorisant les autres cultures, dans lesquelles la personne percevra des signes d'infériorités (comparaison entre « endogroupe » et « exogroupe »)⁵⁴. Ainsi, il est possible de dire qu'un apprenti d'origine étrangère risque de se retrouver défavorisé par rapport à un apprenti suisse si l'origine culturelle du patron est proche de l'apprenti suisse. Et inversement, se verra favorisé si l'origine culturelle de l'employeur est proche de la sienne. De ce fait, nous pouvons dire qu'il ne s'agit pas forcément de différences entre suisses et étrangers mais plutôt entre les cultures occidentales et les autres cultures.

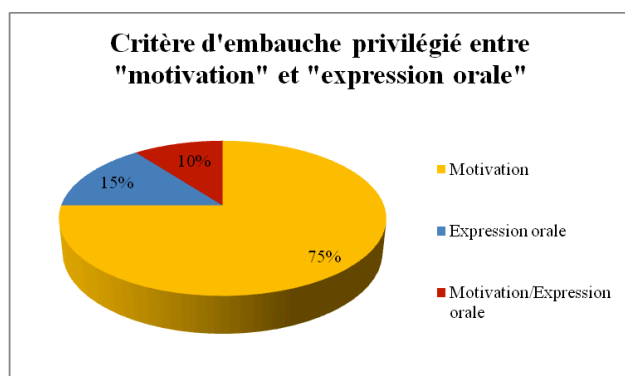
Figure 16 Critère d'embauche privilégié entre « apparence physique » et « origine culturelle ».



⁵⁴ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit.

Motivation VS expression orale

Figure 17 Critère d'embauche privilégié entre « motivation » et « expression orale ».



Les employeurs ont dû déterminer le critère qu'ils privilégient entre la motivation et l'expression orale. À 75%, ils ont déterminé que la motivation joue un rôle plus important lors du processus de sélection, contre 15% qui ont estimé que l'expression orale est plus importante. Le 10% des répondants restants n'ont pas déterminé d'ordre de priorité entre les deux

critères d'embauche. Ces pourcentages nous ont étonné et nous ont amené à nous poser plusieurs questions.

Dans une société où le processus d'engagement est fortement ciblé sur deux axes, le premier qui touche à la pratique professionnelle et donc, aux compétences manuelles, et le deuxième qui fait référence au niveau scolaire, aux compétences intellectuelles, il est étonnant de s'apercevoir que le trois quarts des patrons se sont intéressés à la motivation plutôt qu'à l'expression orale, considérée comme une compétence importante dans les domaines de la vente et du commerce, par exemple. D'autre part, la motivation est un facteur important qui peut favoriser la réussite d'un apprentissage mais est-elle plus importante que l'expression orale ?

Chaque personne, parents, employeurs, etc., attribue une connotation plutôt positive ou négative à certaines caractéristiques. Ainsi, chaque être humain détermine son degré d'importance des critères. Ce mécanisme est visible dans de nombreuses occasions : choix d'un vêtement, d'une maison, de son conjoint ou d'un apprenti. Il est possible de dire que les employeurs ont recours à ce type de mécanisme et ainsi construisent une échelle de critères propre à chacun. Il est cependant important de relever qu'un « tronc commun » révélé par les pourcentages nous permet de mettre en évidence qu'un apprenti doit développer ses compétences pour montrer sa motivation plutôt que celles en expression orale s'il souhaite obtenir une place d'apprentissage (dans ce cas-ci). Toutefois, ce constat peut sembler paradoxal étant donné que pour exprimer une motivation il est primordial d'en avoir les capacités, soit une maîtrise de la langue française ainsi que de l'argumentation.

Ce qui nous a également surpris est que des professions en contact avec la clientèle privilégient la motivation à l'expression orale, vu que la majorité de nos répondants sont issus des domaines du commerce et de la vente⁵⁵. Il était possible de s'attendre à une réponse plus nuancée.

⁵⁵ Cf. figure 11, p.42

Attitude VS origine culturelle

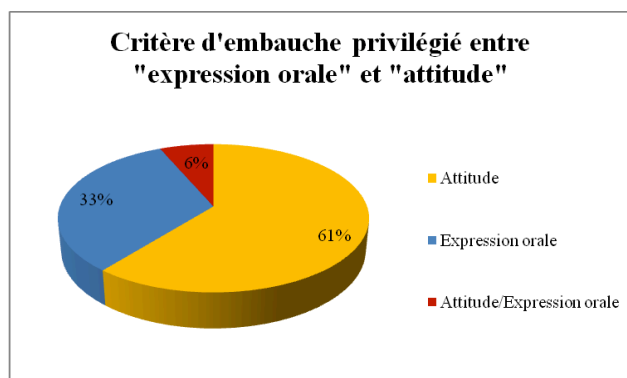
L'analyse des données de cette partie est flagrante. 95% des employeurs ont privilégié le critère « attitude » à celui d' « origine culturelle », tandis que 4% n'ont choisi aucun des items et donc, n'ont pas déterminé lequel des deux est plus important dans le processus d'embauche.

Personne n'a donc choisi seulement l'origine culturelle. Est-ce dû à la désirabilité sociale ou est-ce le reflet de la réalité ? Il est difficile de pouvoir déterminer quelles sont les raisons de ces résultats. Cependant, il est possible d'imaginer que le critère « attitude » est vraiment important aux yeux des employeurs. Mais quelles attitudes attendent-ils de la part d'un futur apprenti ? Comment doit-il se comporter ? Les jeunes d'origine culturelle « non suisse » connaissent-ils les us et coutumes de notre pays ?

En effet, chaque société vit selon des modes de fonctionnements et des codes spécifiques. Comme il a été vu précédemment, ce qui peut être impoli dans notre culture peut-être une marque de respect dans une autre culture. Notre société a-t-elle conscience de ces différences culturelles ? Ne serait-il pas alors important de mettre en place une mesure dans laquelle ce type d'aspects est travaillé ? C'est un projet qui nous semble important de développer dans les centres d'insertion professionnelle.

Expression orale VS attitude

Figure 18 Critère d'embauche privilégié entre « expression orale » et « attitude ».



61% des employeurs ont estimé que l'attitude est plus importante que l'expression orale dans le processus d'engagement. 33% ont privilégié le contraire et 6% n'ont pas déterminé de différence entre l'un ou l'autre des items.

Nous avons repris un par un le point mentionné ci-dessus.

60% ont privilégié l'attitude : plus de la moitié vont déterminer quel est l'apprenti « idéal » en prêtant attention à l'attitude de la personne. Ce qui peut se résumer à la période de l'entretien d'embauche par des gestes, par la posture physique, par la manière de se tenir et la manière d'être. Or, comme déjà évoqué précédemment, l'attitude est marquée par l'éducation donnée par les parents, le groupe d'appartenance et la culture auxquels la personne s'identifie. Ainsi, il est possible de dire que, suivant les apprentis, l'attitude peut-être fortement différente. Une attitude peut être considérée comme adéquate ici à l'heure actuelle mais sûrement plus dans dix ans en Europe. Chaque futur apprenti se doit alors de répondre au plus près aux attentes de l'employeur potentiel s'il souhaite favoriser au maximum son accès au monde du travail. Nous aimerions dire par là, qu'il n'est pas évident de se positionner personnellement et professionnellement lors d'un entretien d'embauche, en essayant, d'une part, de répondre aux attentes de l'employeur et d'autre part, de respecter les valeurs personnelles et culturelles.

32% ont privilégié l'expression orale : pour presque un tiers des personnes, ce critère d'embauche est important, plus important que l'attitude dans ce cas précis. Quant est-il alors des jeunes apprentis étrangers arrivés en Suisse depuis une année ? Ont-ils moins de chance de trouver une place d'apprentissage qu'un jeune homme ou une jeune fille qui maîtrise parfaitement la langue française ?

En définitive et en se basant sur les résultats ci-dessus, nous pouvons dire qu'un apprenti doit faire particulièrement attention à son attitude et avoir un bon niveau d'expression orale en français lorsqu'il se présente à une place. Il reste toujours à se demander quelle est « l'attitude adéquate » (nous faisons référence à un moment donné dans un contexte bien précis) que doit avoir un apprenti.

Motivation VS origine culturelle

97% des répondants ont estimé que la motivation est un critère plus important que l'origine culturelle. Une personne, soit le 2%, n'a pas tranché, donc n'a pas opté pour l'un ou l'autre des critères. Aucun employeur n'a choisi uniquement l'origine culturelle.

Quasiment la totalité des répondants ont choisi la motivation, cette dernière se révèle être un facteur d'embauche extrêmement important face à d'autres critères, notamment celui de l'origine culturelle. Une personne a tout de même exprimé que l'origine culturelle est tout aussi importante que la motivation lorsqu'il s'agit de choisir son futur apprenti.

Cependant, il est impossible de dire si cette influence est négative ou positive dans le processus d'engagement. Pour ce patron, l'origine culturelle peut-être perçue de deux manières :

- soit comme un aspect positif, l'origine culturelle est considérée comme une richesse, un « plus » que peut amener l'apprenti à l'entreprise;
- soit comme un aspect négatif, l'origine culturelle a une connotation péjorative. Cette perception peut être due à des représentations ou des préjugés⁵⁶ à l'égard de certaines cultures.

Nous nous sommes alors demandées si tout au long des réponses données il s'agissait toujours de la même ou des mêmes personnes qui ont privilégié constamment l'origine culturelle comme critère d'embauche. En reprenant notre matrice de récolte des données, nous nous sommes rendues compte que treize personnes, soit 18% des répondants ont choisi au moins une fois le critère « origine culturelle ». Ce qui signifie que pour presque un employeur sur cinq, l'origine culturelle rentre en compte dans le processus d'engagement, à des moments divers et face à des critères différents.

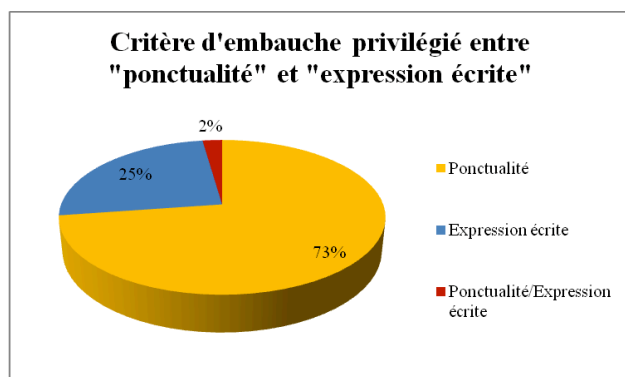
On peut alors se demander, dans ce cas précis, pourquoi aucun employeur n'a choisi uniquement l'origine culturelle. Ce phénomène peut s'expliquer de deux manières : soit l'origine culturelle n'est effectivement pas un critère important lors de l'engagement d'un apprenti, soit la désirabilité sociale est grande et aucun employeur n'a osé choisir ce critère de

⁵⁶ Cf. concept des représentations sociales, figures 5 et 6, p.23-24

peur d'être considéré comme « raciste » ou du moins discriminant à l'égard de certains groupes sociaux.

Ponctualité VS expression écrite

Figure 19 Critère d'embauche privilégié entre « ponctualité » et « expression écrite ».



73% des répondants ont estimé que la ponctualité est plus importante que l'expression écrite contre 25% qui ont déterminé le contraire. 2% n'ont pas déterminé d'ordre de priorité entre l'un ou l'autre des critères.

Ces résultats nous ont passablement interrogés. Nous savons, et nous l'avons déjà mentionné précédemment, que la

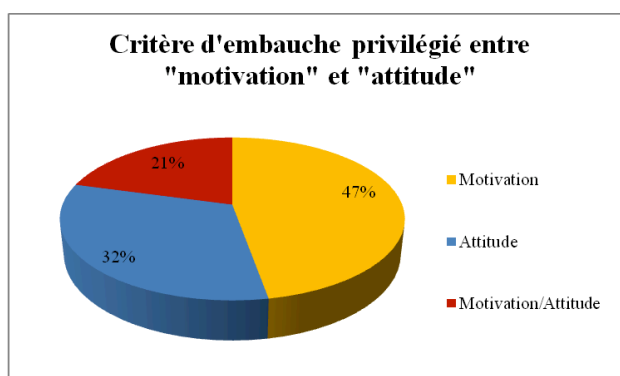
ponctualité est une valeur très ancrée dans la culture helvétique. Toutefois, nous n'imaginions pas que la majorité des employeurs interrogés estimeraient que ce critère est plus important que le critère « expression écrite ». Comme nous le verrons par la suite, l'expression écrite est un point sur lequel les répondants accordent une importance cruciale lors du choix d'un apprenti.

Suite à ce constat, pouvons-nous tirer des liens entre origine culturelle et ponctualité ? Effectivement des liens sont possibles étant donné que la ponctualité fait partie des us et coutumes d'un pays ou d'une culture, et précisément dans ce cas de la culture suisse. Il faut savoir que ce concept de ponctualité est différemment appréhendé selon les diverses cultures. Il existe des cultures dans lesquelles la ponctualité a peu ou pas d'importance. De ce fait, nous pouvons dire qu'indirectement l'origine culturelle a une influence sur le critère d'embauche de la ponctualité. Suite à cette analyse, comment font les jeunes d'origine étrangère pour remédier à ces différences culturelles liées aux us et coutumes de chaque groupe social ? Comment répondre au mieux aux attentes des employeurs du canton de Vaud ?

Motivation VS attitude

Figure 20 Critère d'embauche privilégié entre « motivation » et « attitude ».

Lorsque l'employeur doit choisir entre la motivation ou l'attitude, l'écart est moins visible que pour les autres paires, même s'il est de 15%. En effet, 47% des employeurs pensent que la motivation est un critère d'embauche plus important que l'attitude contre 32% qui ont raisonné différemment. 21% des répondants n'ont pas fait de choix, ce qui représente le



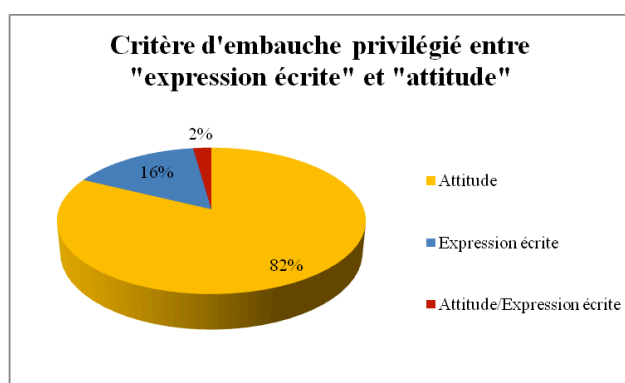
pourcentage le plus élevé d'employeurs qui ne se prononcent pas en faveur de l'un ou de l'autre critère.

Cela nous permet de dire, avec toute la précaution nécessaire, qu'à peu de différence près, le critère « attitude » a presque la même importance que le critère « motivation ». La différence sera alors surtout visible d'un employeur à un autre.

De plus, dire que l'attitude sert à démontrer sa motivation sous-tend que l'un est au service de l'autre et qu'ils ne vont pas l'un sans l'autre. Inversement, la motivation permet d'adopter une attitude « adéquate » qui incite l'employeur à engager le futur apprenti.

Expression écrite VS attitude

Figure 21 Critère d'embauche privilégié entre « expression écrite » et « attitude ».



Entre le critère d'embauche de l'attitude et celui de l'expression écrite, les employeurs ont privilégié à 82% l'attitude. 16% ont choisi l'expression écrite et 2% ont sélectionné les deux critères. Ces résultats ne nous surprennent guère, pour la raison suivante : comme il s'agit du premier entretien d'embauche, l'attitude est un critère plus facilement observable que

l'expression écrite. Il est vrai que le dossier de candidature, envoyé au préalable, peut permettre d'évaluer l'expression écrite du futur apprenti. Toutefois, nous savons que, dans la plupart des cas, ce dossier a été corrigé par une tierce personne avant son envoi, ce qui entrave une évaluation objective de l'expression écrite.

Il faut également souligner que l'attitude fait partie de la personnalité. Est-ce cela que les employeurs ont essayé de relever au travers de leurs réponses ? Le « feeling » entre l'employeur et le postulant peut faire partie du critère d'embauche « attitude » ? Si l'on prend en considération ce point de vue, l'origine culturelle n'aurait, dans ce cas, pas une influence sur le parcours d'insertion professionnelle de ces jeunes, par rapport à ce critère uniquement. Cependant, certaines attitudes sont associées à une certaine culture et divergent d'un pays à un autre. Il ne faut donc pas l'oublier car, dans ce cas, les représentations sociales sur certaines origines culturelles peuvent influencer lors du processus d'insertion professionnelle.

Pour ce qui est de l'expression écrite, il ne faut pas négliger le pourcentage d'employeurs, qui ont choisi ce critère, soit le 16%. Il s'agit tout de même d'une personne et demie sur dix. Comme nous le verrons ultérieurement, la langue française, orale ou écrite, et un des facteurs qui discrimine le plus les jeunes d'origine étrangère à la recherche d'une place d'apprentissage.

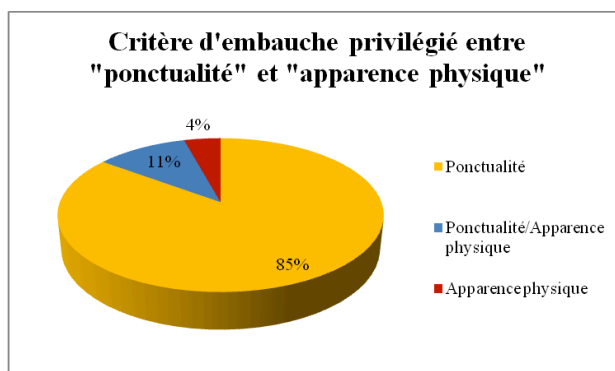
Ponctualité VS apparence physique

Nous pouvons constater qu'une grande majorité des employeurs, soit 85%, ont privilégié la ponctualité par rapport à l'apparence physique, contre 4% qui ont choisis l'autre critère. Il reste 11% d'entre eux qui ont choisi les deux critères. Nous ne savons pas si cela signifie que l'employeur trouve les deux critères importants ou s'il s'agit d'une

incompréhension sur la manière de remplir le questionnaire. Les résultats mentionnés nous ont passablement questionnés pour la raison suivante : pourquoi demander, dans la majorité des cas, de mettre une photo passeport sur le curriculum vitae si l'apparence physique, selon notre étude, a peu d'importance ? Pour des questions de désirabilité sociale les employeurs auraient-ils privilégiés l'autre critère, étant donné que notre société veut que nous ne jugions pas une personne par son apparence physique ? Mais dans la réalité, accorde-t-on vraiment si peu d'importance à l'apparence physique ? Nous n'en sommes pas convaincues.

Il faut cependant souligner le fait qu'ici, ce critère a été mis en opposition avec la ponctualité. Comme nous le savons, celle-ci est une valeur fondamentale en Suisse.

Figure 22 Critère d'embauche privilégié entre « ponctualité » et « apparence physique ».



Expression orale VS expression écrite

Un bon nombre des répondants, le 85%, a considéré que l'expression orale est plus importante que l'expression écrite. 9% d'entre eux pensent l'inverse et 6% ont sélectionné les deux critères d'embauche. Ces réponses nous surprennent un peu. Logiquement, si l'on sait écrire en français, on sait également parler correctement cette langue. L'inverse est beaucoup moins probable, c'est-à-dire que quelqu'un qui parle le français ne sait pas forcément l'écrire.

Toutefois, ces réponses nous semblent assez cohérentes étant donné qu'il s'agit d'un critère plus facilement observable lors d'un entretien d'embauche. Mais qu'en est-il des employés de commerce ? Ceux-ci sont censés avoir une bonne expression écrite. L'hypothèse que le secteur d'activité influe sur ces réponses peut donc être posée. Cela est fort probable étant donné que nous avons envoyé nos questionnaires à une faible proportion d'employeurs qui cherchaient des employés de commerce comme apprentis.

Finalement, la maîtrise de la langue française reste un facteur qui défavorise les jeunes d'origine étrangère à la recherche d'une place d'apprentissage. La langue faisant partie de l'origine culturelle d'une personne, nous pouvons en déduire et affirmer que les représentations sociales sur le niveau d'expression écrite et orale a une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire (peut-être positive, peut-être négative).

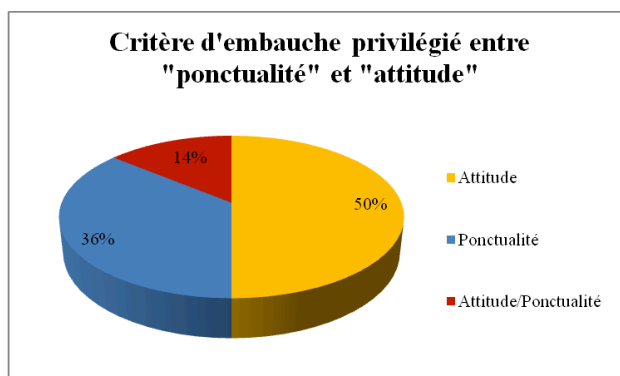
Ponctualité VS attitude

50% des personnes qui ont répondu à notre questionnaire ont privilégié le critère d'embauche de l'attitude. 36% ont choisi la ponctualité et 14% ont sélectionné les deux critères. On peut constater que la ponctualité reste un critère important pour les employeurs. Encore une fois, celui-ci fait partie des valeurs importantes dans la culture helvétique. On peut donc émettre

l'hypothèse que les jeunes d'origine étrangère n'ont pas forcément conscience de l'importance d'être ponctuel en Suisse. Plusieurs perspectives nous sont venues à l'esprit pour pallier à ces différences entre Suisses et étrangers. Par exemple créer un atelier qui aborde ces différences culturelles dans les mesure d'insertion et de transition ou même à l'école obligatoire, ce sur quoi nous reviendrons dans la partie perspectives d'action.

Quant à l'attitude, celle-ci semble recouvrir un certains nombre de points tels que le regard, la tenue sur la chaise, etc. Il est donc difficile de dire si les caractéristiques liées à l'origine culturelle sont incluses dans le critère d'embauche « attitude » ou non.

Figure 23 Critère d'embauche privilégié entre « ponctualité » et « attitude ».



Classification des critères d'embauche

À partir des différentes réponses données par les employeurs, il a été possible d'établir un ordre hiérarchique, du critère d'embauche le plus privilégié au critère d'embauche le moins souvent choisi qui se résume comme suit :

- 1) l'attitude;
- 2) l'expression orale;
- 3) l'expression écrite;
- 4) la ponctualité;
- 5) l'apparence physique;
- 6) la motivation;
- 7) l'origine culturelle.

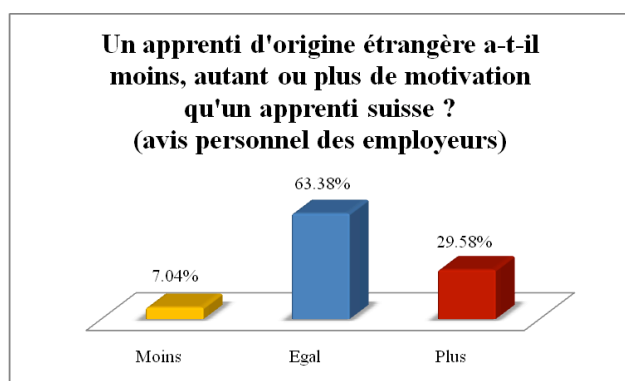
Comme nous l'avons déjà soulevé précédemment, l'origine culturelle n'est pas le critère d'embauche favorisé par les employeurs. Cependant, il est intéressant de relever les deux éléments suivants : d'une part, des critères tels que l'attitude, l'expression orale ou la ponctualité sont des caractéristiques propres à chaque culture. Ainsi, indirectement chaque employeur porte un intérêt et une attention particulière à des éléments qui font partie prenante de la culture d'origine. D'autre part, le classement démontre que les valeurs sont un point à travailler pour pallier aux inégalités entre Suisses et étrangers face à l'insertion

professionnelle, tant dans le cadre de l'école obligatoire que dans le cadre des mesures d'insertion par l'économie. Serait-il alors nécessaire de retravailler le système d'insertion professionnelle établi⁵⁷ ?

Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et un apprenti d'origine suisse (avis personnel)

Motivation

Figure 24 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « motivation » (avis personnel des répondants).



A la question : un jeune d'origine étrangère a-t-il plus, autant ou moins de motivation qu'un jeune suisse, 63% des employeurs qui nous ont répondu pensent, selon leur avis personnel, qu'il n'y a pas de différence. Cependant, environ 30% d'entre eux estiment que les personnes d'origine étrangère ont plus de motivation contre environ 7% qui pense qu'ils en ont moins.

Pour cet item, nous pouvons constater que les étrangers sont passablement valorisés. S'agit-il d'un stéréotype positif ou d'une réalité ? Nous pouvons difficilement le dire. Avant de tirer des conclusions trop hâtives, il est important de prendre en compte plusieurs aspects. Plusieurs secteurs d'activité ont été interrogés, et ceux-ci peuvent influencer sur les réponses. Une remarque sur un questionnaire provenant du secteur de l'hôtellerie disait que les étrangers ont plus de motivation lorsqu'il s'agit de travaux difficiles et fatigants et qu'ils n'avaient pas la même représentation du travail que les Suisses. Le travail pour eux permet de gagner de l'argent dans le but de subvenir à leurs besoins. Pour nous, les Suisses, nous allons souvent chercher dans le travail un certain accomplissement de soi.

Ces propos sont-ils alors le reflet de la réalité ou des préjugés ? Sans doute des deux. Nous pouvons parler de préjugés ou de stéréotypes, car cette perception de la motivation chez un étranger s'applique à l'ensemble des étrangers et ne prend pas en compte l'individualité de chaque personne (sugénéralisation)⁵⁸. Par ailleurs, nous pouvons dire que ces stéréotypes et préjugés ne sont pas anodins, ils reflètent une certaine réalité qui appartient à l'histoire. En effet, comme nous le savons, depuis plus de soixante ans, des personnes provenant d'autres pays viennent travailler en Suisse. Ces personnes étaient essentielles pour le développement économique de la Suisse et il faut préciser que dans la plupart des cas il s'agissait de main-d'œuvre exerçant des travaux « ingrats » que les Suisses ne voulaient pas effectuer. Cela pour dire que si l'on prend en compte le contexte au sens large de la Suisse ainsi que son histoire,

⁵⁷ Cf. concept d'insertion professionnelle, figure 2, p.16

⁵⁸ Cf. concept des représentations sociales, figure 6, p.24

on peut comprendre d'où viennent ces représentations sociales⁵⁹, surtout dans un secteur tel que l'hôtellerie.

Ponctualité

Les employeurs qui ont répondu à notre questionnaire estiment, selon leur avis personnel, qu'un apprenti d'origine étrangère est autant ponctuel qu'un apprenti d'origine suisse pour environ 77% d'entre eux. Ce chiffre est relativement important et signifie qu'il n'y a quasiment pas de stéréotypes à ce niveau-là. Toutefois il nous a semblé important de souligner que plus de 13% des répondants pensent qu'un

jeune étranger est moins ponctuel qu'un Suisse et que 9% estiment le contraire. Nous ne pouvons tirer de conclusion suite à ces réponses mais nous pouvons tout de même relever le fait que la ponctualité est un concept différemment appréhendé selon les cultures. En effet, chez nous, la ponctualité est très importante. C'est une valeur à laquelle notre société est très attachée. Dans la plupart des cas, quelqu'un qui se présente en retard à un entretien d'embauche a de fortes chances d'être immédiatement éliminé des candidats qui pourraient pourvoir le poste, même si cette personne possède toutes les compétences requises pour la place. Dans d'autres cultures, la ponctualité n'est pas primordiale, voire considérée comme un acte impoli.

Expression orale

Figure 26 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « expression orale » (avis personnel des répondants).

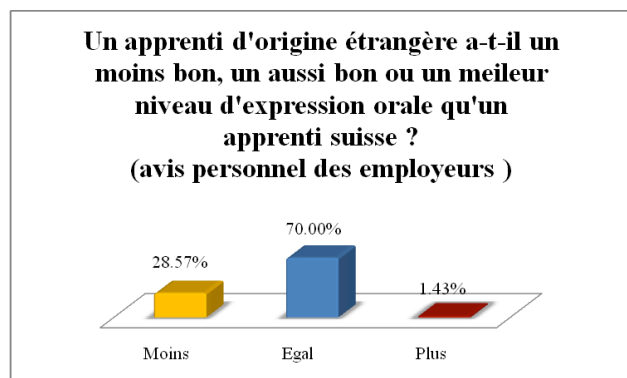
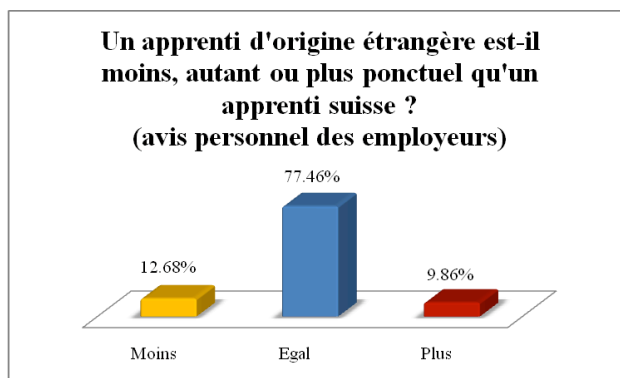


Figure 25 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « ponctualité » (avis personnel des répondants).



Ce graphique nous montre que, selon l'avis personnel des employeurs, les apprentis d'origine étrangère et les apprentis d'origine suisse ont le même niveau d'expression orale selon 70% des répondants. Environ 29% estiment que ces apprentis d'origine étrangère ont une moins bonne expression orale. Cette réponse nous semble assez « logique » et réaliste. Comme nous le verrons également pour

l'expression écrite, il est évident que ces jeunes, dont le français n'est pas toujours leur langue

⁵⁹ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit.

maternelle, rencontrent plus de difficultés à parler et écrire cette langue. Nous pouvons difficilement dire s'il s'agit de stéréotypes ou de faits réels. À notre avis, il s'agit d'un mélange des deux. En effet, dans certains cas (première génération essentiellement) la langue française est moins bien maîtrisée, autant à l'écrit qu'à l'oral, pour un jeune étranger. Cependant, il ne faut pas oublier qu'un bon nombre de ces jeunes d'origine étrangère sont nés ici (deuxième génération et suivantes). Ce qui veut dire qu'ils ont appris le français dès leur plus jeune âge. C'est dans ce type de situation, que nous pouvons parler de stéréotypes (sugénéralisation)⁶⁰.

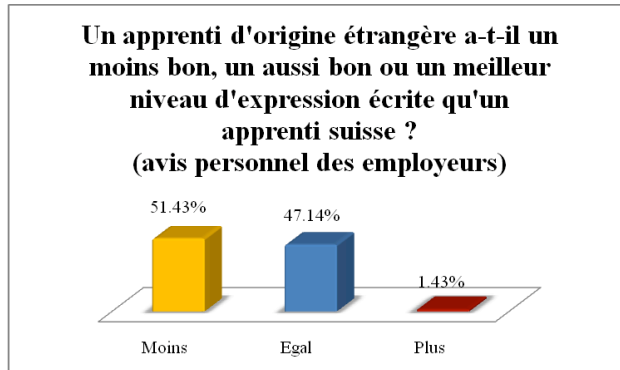
En effet, comme le montre notre étude, un bon nombre de patrons estiment que les étrangers ont une moins bonne expression orale et ceci s'avère vrai dans certains cas, mais pas dans tous. C'est pourquoi, nous pensons que les jeunes d'origine étrangère sont « défavorisés » par rapport aux jeunes suisses par le fait qu'un certains nombre d'employeurs pensent que « tous » les étrangers ont des difficultés d'expression orale.

Suite à ce constat, deux questions nous sont venues à l'esprit. Premièrement, comment remédier à ces lacunes liées à la langue ? Deuxièmement, comment éviter que tous les futurs apprentis d'origine étrangère véhiculent ce préjugé concernant leur niveau de français ?

Expression écrite

Figure 27 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « expression écrite » (avis personnel des répondants).

Ce graphique est un peu différent dans ses résultats que les précédents. Pour commencer, il illustre, selon l'avis personnel des employeurs qui nous ont répondu, le pourcentage qui pense que les étrangers ont une meilleure ou une moins bonne expression écrite que les Suisses. Nous pouvons constater que plus du 50% estime que l'expression écrite d'un futur apprenti d'origine étrangère est moins bonne que celle d'un Suisse. Contre moins du 50% qui ont répondu que celle-ci est équivalente. Nous pouvons dire que ce résultat était plus ou moins prévisible. C'est assez « logique » et sûrement véridique de dire cela étant donné que dans certains cas leur langue maternelle n'est pas le français. Cependant, que fait-on des étrangers d'origine française ?



Pour mieux illustrer notre questionnement nous allons citer une remarque, que nous avons trouvée très pertinente sur ce sujet, d'un de nos répondants : « Est-ce que vous considérez un français venant de France, comme étant étranger si sa langue maternelle est le français ? ». Cette remarque met en lumière une question légitime pour notre étude, à savoir : que signifie réellement le mot étranger ? Selon la définition que nous avons tenté de donner dans la partie concept de l'origine culturelle, un Français peut être considéré comme un étranger. En effet,

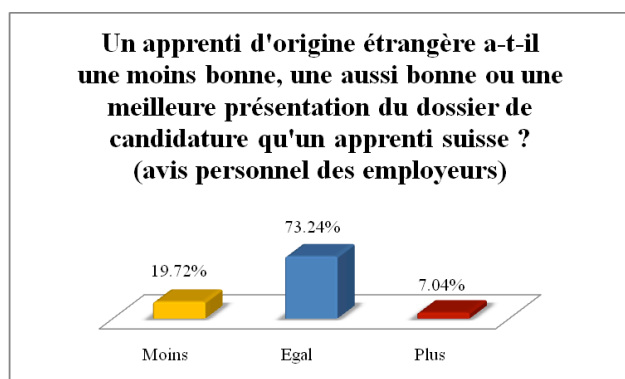
⁶⁰ Cf. concept des représentations sociales, figure 6, p.24

en ce qui concerne la spiritualité, les valeurs et la religion les Français sont culturellement similaires aux Suisses. Cependant, certaines différences sont observables entre ces deux pays comme la cuisine et le système gouvernemental (un président au pouvoir contre sept conseillers fédéraux). Ces différences et similitudes nous amènent à penser qu'une personne d'origine française se trouve en marge de notre étude.

Toutefois, pour ce qui touche à la question de l'expression orale, les Français ne peuvent être considérés comme des « étrangers » étant donné que ces personnes parlent et écrivent la même langue que les personnes d'origine suisse. Cette réflexion ne fait que confirmer la difficulté de définir de manière uniforme le concept d'« origine culturelle ».

Présentation du dossier de candidature

Figure 28 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « présentation du dossier de candidature » (avis personnel des répondants).



Le graphique nous démontre que selon l'avis personnel de l'employeur, la présentation du dossier d'un jeune d'origine suisse et d'un jeune d'origine étrangère diffère peu. En effet pour la majorité des employeurs qui ont répondu à notre questionnaire il n'y a pas de différences qualitatives. Toutefois, il est possible d'observer une différence non négligeable, soit environ le 20% des

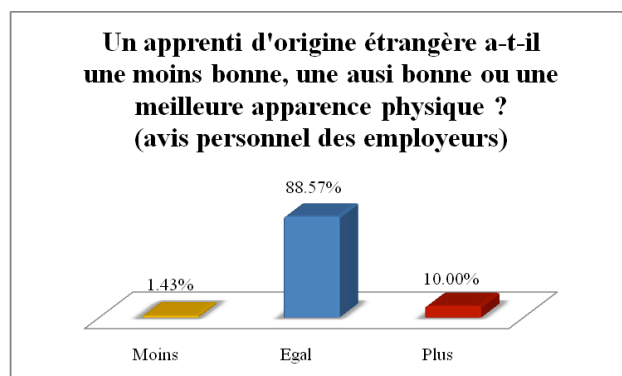
répondants qui affirment que la présentation des dossiers de candidature des étrangers est moins bonne que celle des Suisses. Si l'on transforme ce pourcentage en chiffres, cela revient à dire qu'un employeur sur cinq trouve qu'un étranger a une moins bonne présentation du dossier.

Ce graphique nous a été utile pour envisager quelques perspectives d'action à mettre en place sur le terrain. Nous pensons notamment au travail d'accompagnement qui pourra être fait avec ces jeunes sur le curriculum vitae et la lettre de motivation tel qu'il est déjà entrepris dans certaines mesures d'insertion professionnelle comme dans les Semestres de motivation.

Apparence physique

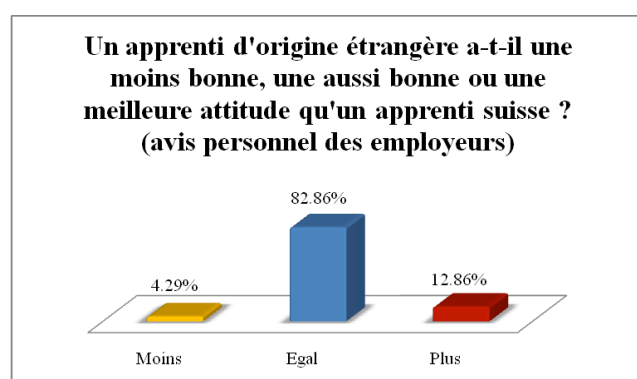
Ce graphique, de part ces résultats, ressemble fortement au graphique concernant l'attitude. Ce qui signifie que, toujours selon l'avis personnel des employeurs et selon la majorité, l'apparence physique entre un postulant suisse ou un postulant d'origine étrangère est égale. Comme précédemment, on peut observer que pour le 10% des employeurs de notre étude, l'apparence physique d'un futur apprenti étranger est meilleure que celui d'un futur apprenti suisse. Il est possible de se demander s'il ne s'agirait pas d'une différence de sensibilité à l'égard de la présentation physique ? L'origine culturelle des patrons pourrait-elle avoir une influence dans ce cas-ci ?

Figure 29 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « apparence physique » (avis personnel des répondants).



Attitude

Figure 30 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « attitude » (avis personnel des répondants).



Ce graphique nous montre, selon l'avis personnel de l'employeur, la différence qu'il perçoit entre l'attitude d'un jeune d'origine étrangère et celui d'un jeune suisse, sur une échelle qualitative. Pour cette question, la majorité des employeurs ne voit pas de différences, ils ne pensent pas que l'un ou l'autre possède une meilleure ou une moins bonne attitude.

Par ailleurs, le 13% des patrons de notre étude pensent que les étrangers ont une meilleure attitude contre environ 4% qui soutient le contraire. Nous avons pu relever, à notre grande surprise, que les étrangers sont plus valorisés que les Suisses sur cet item de l'attitude. Nous parlons de « grande surprise » car nous n'avions pas imaginé que les apprentis étrangers pouvaient être perçus, dans certains cas, plus positivement que les apprentis suisses (hypothèse de départ).

Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et un apprenti d'origine suisse (avis général)

Motivation

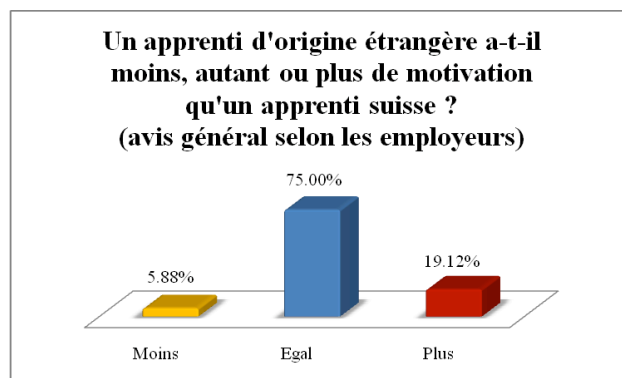
Nous pouvons constater, grâce au graphique ci-contre, comment est perçu par les employeurs, l'item de la motivation dans une comparaison entre un apprenti suisse et un apprenti étranger.

La majorité des répondants pense qu'il n'y a pas de différences entre les deux types de populations à ce sujet. Par ailleurs, il est important de souligner que 19% d'entre eux pensent que les étrangers ont plus de motivation qu'un Suisse. Ce chiffre peut paraître peu significatif, pourtant il s'agit tout de même d'un employeur sur cinq.

Pour comprendre ces réponses, nous nous sommes référées au graphique qui traite de la même question mais selon l'avis personnel des employeurs. Comme déjà évoqué, l'histoire des migrations en Suisse peut nous apporter des hypothèses de compréhension quant aux représentations sociales sur les étrangers et leur motivation au travail.

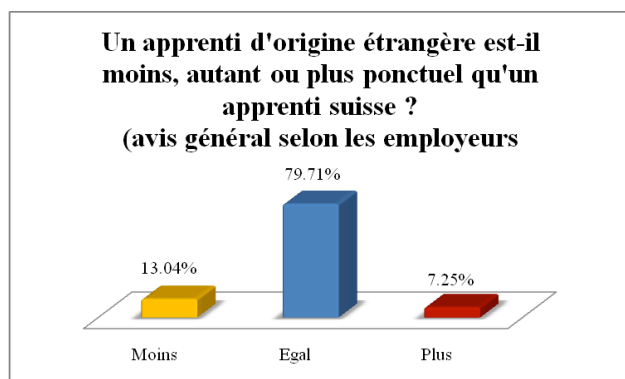
Pour finir, environ 6% des employeurs estiment que les apprentis étrangers ont moins de motivation que les apprentis suisses. Nous pouvons évoquer la « piste » de la personnalité c'est-à-dire que nous sommes parties du principe que la motivation fait partie de la personnalité de chaque individu. Il est possible que les employeurs qui ont répondu à cette question se soient basés sur leur expérience professionnelle auprès de personnes motivées au travail ou non, étrangère ou non, ce qui induirait que l'origine culturelle n'est pas un frein dans le parcours d'insertion professionnelle d'un jeune étranger en ce qui concerne l'item de la motivation.

Figure 31 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « motivation » (avis général selon les répondants).



Ponctualité

Figure 32 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « ponctualité » (avis général selon les répondants).



Pour environ 80% des employeurs qui ont répondu à la question suivante : un apprenti d'origine étrangère est-il plus, autant ou moins ponctuel qu'un apprenti d'origine suisse, il n'y a pas de différence. Les deux sont ponctuels. Par ailleurs, il est possible d'observer une différence qui se traduit par le fait que 13% des répondants estiment que les jeunes d'origine étrangère sont moins ponctuels que les Suisses.

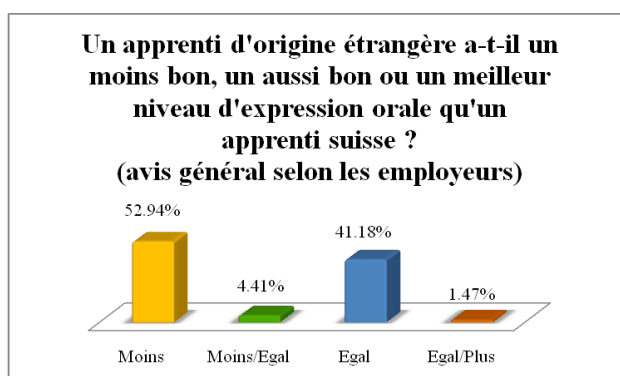
Comme déjà vu précédemment, nous savons que le concept de ponctualité n'a pas la même importance d'une culture à l'autre. Par exemple, dans certaines cultures africaines, arriver à l'heure est perçu comme un manque de respect. Tandis que dans la culture suisse c'est le contraire. Les jeunes d'origine étrangère ont-ils alors conscience des normes sociétales liées à la culture suisse ? Comment remédier à ces divergences culturelles qui « discriminent » les jeunes d'origine étrangère à la recherche d'une place d'apprentissage ? Mais également, comment éviter que l'ensemble des étrangers soit catégorisé⁶¹ par notre société comme n'étant pas ponctuels alors que seules certaines ethnies ne partagent pas ce même concept de ponctualité ?

Expression orale

Figure 33 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « expression orale » (avis général selon les répondants).

Ce graphique nous présente l'avis général des employeurs concernant le niveau d'expression orale entre un futur apprenti d'origine étrangère et un futur apprenti suisse.

Nous pouvons observer, grâce aux données ci-dessus, que la majorité d'entre eux, soit le 53% estiment que les apprentis suisses ont une meilleure expression orale que les personnes d'origine culturelle différente. Ce chiffre est relativement important et nous a questionnées sur les mesures d'insertion existantes du canton de Vaud⁶². Faudrait-il un appui



⁶¹ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit.

⁶² Cf. concept sur l'insertion professionnelle, figure 2, p.16

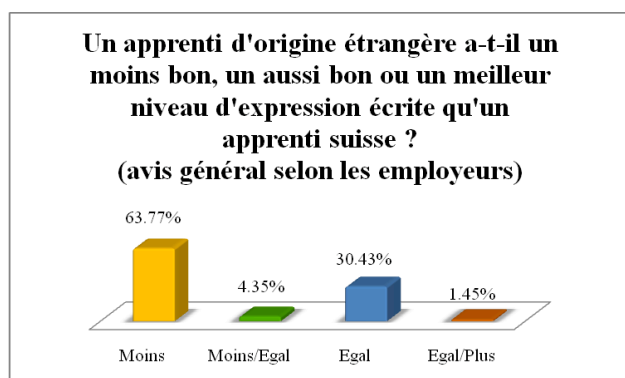
de français plus spécifique pour cette population ? Comment ne pas pénaliser la scolarité de ces jeunes à cause de leurs difficultés dans la langue française ?

Ensuite, nous pouvons également constater que ce pourcentage est cinq fois plus élevé que lorsque les employeurs avaient répondu à la même question mais selon leur avis personnel uniquement. De ce fait, serait-ce plus facile d'exprimer ce que l'on pense lorsqu'il s'agit d'un avis « général » ? Cela peut-il être, par conséquent, le reflet de stéréotypes ? Nous pouvons dire que si un employeur sur deux estime que les apprentis d'origine étrangère ont une moins bonne expression orale que les Suisses, il est probable que ce soit le reflet de stéréotypes et/ou préjugés. En effet, il ne faut pas oublier qu'un bon nombre de ces jeunes sont nés en Suisse et qu'ils ont appris le français à l'école obligatoire, comme les autres enfants. De ce fait, penser que « tous » les jeunes d'origine étrangère ont des difficultés pour parler cette langue revient à faire des catégorisations sociales induites par des préjugés⁶³.

Ce qui nous a également surpris lors de l'analyse de ce graphique est qu'aucun des répondants n'a répondu qu'un étranger a une meilleure expression orale qu'un Suisse. Ils ont tous dit que celle-ci était soit moins bonne, soit égale, soit égale et meilleure, soit égale et moins bonne. Ces résultats sont le reflet d'un réel problème. Il y a un travail important à faire auprès de ces jeunes pour qu'ils puissent bénéficier de chances égales sur le marché de l'emploi pour l'obtention d'une place d'apprentissage. De ce fait, il serait intéressant de créer des classes spécifiques à ce type de problématique dans les Semestres de motivation et autres mesures d'insertion professionnelle.

Expression écrite

Figure 34 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « expression écrite » (avis général selon les répondants).



Ce graphique nous montre combien d'employeurs, selon l'avis général, pensent qu'un apprenti d'origine étrangère a une moins bonne, une meilleure ou une expression écrite identique à celle d'un apprenti suisse.

On peut immédiatement constater l'important pourcentage, soit 64% qui estiment que les étrangers ont une moins

bonne expression écrite. Ce chiffre est presque deux fois plus élevé que pour la question qui traite du même sujet mais selon l'avis personnel des employeurs. Que signifie cette différence ? Ces résultats sont-ils le reflet de préjugés et de stéréotypes ou de réels problèmes du système scolaire et d'insertion professionnelle du canton ? N'y aurait-il pas, comme pour

⁶³ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit.

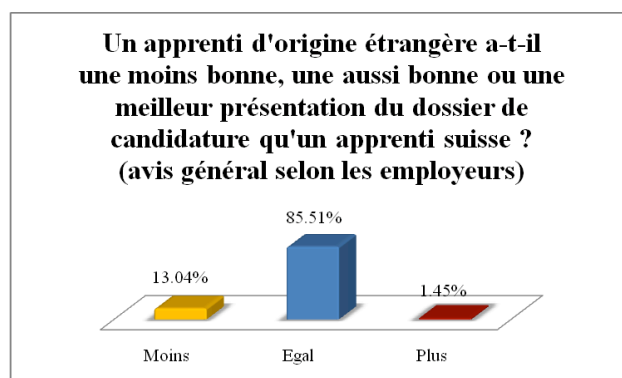
l'expression orale, des améliorations à faire dans les structures d'insertion professionnelle, pour les étrangers qui ont des difficultés en français ?

Ensuite, nous pouvons constater qu'aucun employeur n'estime que les étrangers ont une meilleure expression écrite uniquement. Soit elle est égale, soit elle est égale voire meilleure, soit elle est égale voire moins bonne. De ce fait, nous pouvons dire que les lacunes dans la langue française, écrite et orale, sont un frein important à l'insertion professionnelle de ces jeunes et créent une certaine discrimination, pour ces jeunes qui ont des difficultés en langue française.

Présentation du dossier de candidature

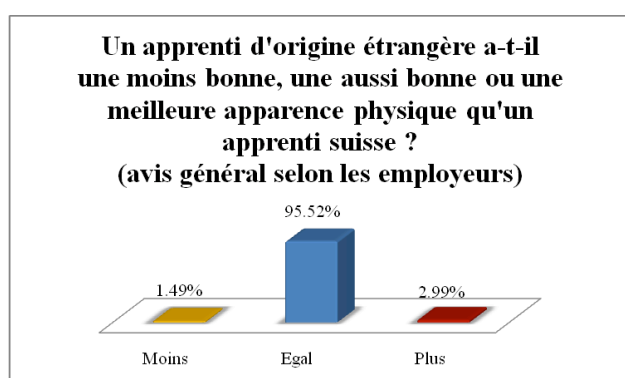
L'analyse des données qui traite de l'avis général sur le dossier de candidature nous a permis de relever certaines choses. En effet, pour une grande majorité des employeurs (environ 86% d'entre eux), le niveau de présentation du dossier ne diffère pas entre un futur apprenti d'origine étrangère et celui d'un futur apprenti suisse. Il est possible tout de même de noter que pour 13% des répondants le niveau du dossier est moins bon lorsque l'on pense aux documents transmis par le futur apprenti étranger, ce qui fait référence, tant à la présentation du curriculum vitae qu'à celle de la lettre de motivation. Serait-il alors nécessaire d'avoir un soutien particulier dans cette phase de recherche destiné aux futurs apprentis étrangers ? Existe-t-il des niveaux d'exigences ou des normes de présentation différentes d'un pays à un autre ?

Figure 35 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « présentation du dossier de candidature » (avis général selon les répondants).



Apparence physique

Figure 36 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « apparence physique » (avis général selon les répondants).



Ce graphique nous présente les réponses obtenues suite à notre questionnaire concernant l'apparence physique. Plus précisément, si un apprenti d'origine étrangère a une meilleure ou une moins bonne apparence physique qu'un apprenti d'origine suisse. Environ 96% des

employeurs, soit une grande majorité, estiment que celle-ci est égale. En d'autres termes que celle-ci ne dépend pas de l'origine culturelle de la personne. Toutefois près de 3% d'entre eux pensent que les étrangers ont une meilleure apparence physique. Ce pourcentage se révèle être plus élevé que le nombre d'employeurs qui pensent le contraire (environ 1%). Nous envisageons que cette différence peut provenir de l'origine culturelle de la personne qui a répondu au questionnaire. Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment la « proximité » culturelle peut avoir une influence positive, tandis que la « distance » culturelle peut avoir l'effet contraire quant aux préjugés qu'on peut se faire sur une personne⁶⁴.

Comme le montre le graphique, les représentations sur l'origine culturelle n'influent guère sur l'apparence physique. Celle-ci est une caractéristique personnelle c'est-à-dire, que les employeurs qui nous ont répondu pensent qu'un Suisse peut avoir une bonne ou une mauvaise apparence physique et inversement pour une personne étrangère.

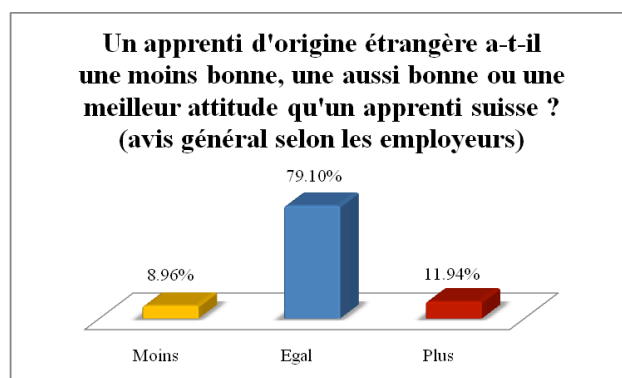
Nous mettons tout de même un bémol à ces réponses car nous savons que pour certaines personnes la couleur de la peau peut avoir une influence quant à leur choix de personnel. Ce qui reviendrait à rallier l'apparence physique à la culture d'origine. Nous faisons l'hypothèse que certaines personnes n'ont pas répondu de manière totalement franche à notre questionnaire, ce qui peut expliquer cet important pourcentage assez « utopique » qui démontre que plus de 95 personnes sur cent ne prennent pas en compte la couleur de la peau lors d'une première impression. Ce qui, à notre avis, ne reflète pas l'entier de la réalité.

Attitude

Figure 37 Comparaison entre un apprenti d'origine étrangère et d'origine suisse à partir du stimulus « attitude » (avis général selon le répondant).

Nous pouvons constater, grâce au graphique ci-contre, que selon l'avis général des employeurs et pour la majorité des répondants, l'attitude entre un jeune d'origine étrangère et celle d'un jeune suisse est équivalente. Nous pouvons constater que même en limitant la désirabilité sociale, en disant qu'il s'agit de « l'avis général des employeurs », nous n'avons pas réussi à mettre en lumière

d'éventuels stéréotypes ou préjugés envers les étrangers qui entraveraient à leur insertion professionnelle pour cette question. Ou tout simplement, qu'il n'existe pas de représentations sociales⁶⁵ concernant cet item. Toutefois, il faut garder à l'esprit que l'item « attitude » est un des critères d'embauches privilégiés par les employeurs.



⁶⁴ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. op. cit.

⁶⁵ Ibid.

Autres résultats significatifs de l'étude

Au-delà des données analysées ci-dessus, nous avons souhaité vérifier si cette étude pouvait mettre en lumière d'autres résultats significatifs.

La partie de l'analyse des données sur le questionnaire a été construite sur la base des réponses données par les répondants. Cette démarche peut-être imagée par une ligne horizontale : nous nous sommes intéressées à une question et aux réponses données, sans croiser ces données avec la partie A qui traite des généralités concernant le répondant ou l'entreprise.

La partie ci-dessous a visé, à contrario, à croiser les données obtenues dans la partie A « Généralités » avec la partie B « Les critères d'embauches ». C'est alors une démarche verticale, qui croise les différentes parties entre elles. Pour ce faire, nous avons retenu un seuil de significativité de 0.05 pour ne prendre en compte que les résultats à caractères scientifiques et non hasardeux. Un seuil de significativité de 0.05 correspond à un risque théorique de 5% de se tromper en affirmant un propos ou en mettant en évidence un résultat. Il est important de préciser que seuls les résultats qui avaient un seuil de significativité inférieur à 0.05 ont été retenus, ce qui est le cas pour la motivation, la ponctualité, l'expression orale et l'expression écrite. Ce qui signifie pour ces résultats, que si cette étude avait été faite à l'aide d'un échantillon d'employeurs plus important, les résultats obtenus auraient été quasiment identiques, étant donné que leur seuil de significativité est inférieur à 0.05.

Motivation

Dans cette partie, notre volonté a été de vérifier s'il est possible de déterminer une différence d'appréciation vis-à-vis du critère d'embauche « motivation » en fonction de l'origine culturelle de l'employeur. Pour cela, nous avons repris les réponses obtenues grâce à la question 6 et avons comparé les réponses données entre employeurs suisses et employeurs étrangers en mettant en évidence la fréquence moyenne de choix. Pour cela, nous avons compté, pour les paires opposées à la question 6, le nombre de fois que chaque critère d'embauche était retenu dans les paires. Au maximum, il pouvait être retenu 6 fois : cela signifie que le critère est systématiquement privilégié. À l'inverse, un critère qui n'est jamais pris en compte aurait obtenu 0. Le tableau ci-dessous présente, pour l'ensemble des réponses (n=47), le nombre moyen de choix de chaque critère :

Figure 38 Résumé du nombre moyen de choix (sur 6) pour l'attitude, l'expression orale, l'expression écrite, la ponctualité, l'apparence physique, la motivation et l'origine culturelle.

Critère	Nombre moyen de choix (sur 6)
Attitude	4.468
Expression orale	3.447
Expression écrite	2.213
Ponctualité	4.021
Apparence physique	1.298
Motivation	5.085
Origine culturelle	0.340

Dans un deuxième temps, nous avons regardé si le nombre de fois où les employeurs avaient privilégié tel ou tel critère était identique selon l'origine culturelle de l'employeur. Ceci a été réalisé sur la base d'une analyse de variance. Les résultats montrent que le critère « motivation » est plus souvent privilégié par les employeurs étrangers que par les employeurs suisses (5.57 fois en moyenne contre 4.91 avec une plus value de 0.0352).

Ce résultat nous a permis de mettre en évidence que les représentations sociales sur l'origine culturelle de l'apprenti jouent un rôle en fonction de la culture d'origine de l'employeur dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire. En effet, le résultat ci-dessus nous permet de dire que l'origine culturelle de l'employeur influence sur l'ordre d'importance des critères d'embauche en fonction des représentations différentes qu'il a de ces derniers, représentations issues des us et coutumes de sa propre culture. Comme l'a dit Boas, « chaque culture est dotée d'un « style » particulier, qui s'exprime à travers la langue, les croyances, les coutumes, l'art aussi, mais pas seulement, etc. Ce style, cet « esprit » propre à chaque culture, influe sur le comportement des individus ».⁶⁶

Ponctualité

De la même manière que pour le critère précédent, nous avons comparé les réponses données entre employeurs suisses et employeurs étrangers en mettant en évidence la fréquence moyenne de choix pour chaque critère d'embauche. Le deuxième résultat significatif de cette démarche concerne le critère d'embauche « ponctualité ». Les résultats montrent que le critère « ponctualité » est plus souvent privilégié par les employeurs suisses que par les employeurs étrangers (4.29 fois en moyenne contre 3.36 avec une plus value de 0.0229).

Comme nous l'avons largement explicité précédemment, la ponctualité est une valeur qui prend une place importante dans la culture suisse et plus précisément, dans le monde du travail. Ce qui sous-tend que l'origine culturelle de l'employeur joue un rôle dans le processus d'engagement d'un apprenti. Les comparaisons effectuées en ce qui concerne la motivation et la ponctualité soulèvent un point essentiel auquel nous n'avions pas pensé : l'origine

⁶⁶ CUCHE, Denys. *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris, 2004. op. cit. p.22

culturelle de l'employeur joue un rôle sur les représentations sociales qu'il aura à l'égard l'origine culturelle de l'apprenti, dans le processus d'engagement. Les différences perçues en fonction des origines culturelles peuvent être autant positives que négatives. Comme déjà abordés, les traits distinctifs de chaque culture jouent un rôle dans la manière de percevoir, d'analyser, d'apprécier et de détester. Ainsi, ce qui peut être perçu comme important dans une culture ne le sera pas forcément dans une autre culture.

Il est possible également d'établir un lien avec le concept qui traite des représentations sociales et plus particulièrement, de la catégorisation sociale⁶⁷. En effet, l'employeur va déterminer à quelle distance moyenne se trouve le groupe social auquel appartient l'apprenti potentiel (« exogroupe ») en fonction du groupe social auquel il appartient (« endogroupe »). Plus la distance entre le groupe social de l'employeur et celui de l'apprenti est grande, plus il y a de chances que des traits péjoratifs lui soient attribués et donc, qu'il n'obtienne pas la place convoitée. Ce processus peut être visible à l'inverse et donc favoriser l'apprenti qui se rapproche le plus du groupe social et culturel de l'employeur.

Serait-il alors possible de dire qu'un apprenti ponctuel a plus de chance d'obtenir une place d'apprentissage si l'employeur est suisse ? Ou inversement, un apprenti motivé a-t-il plus de chance de trouver une place auprès d'un employeur étranger ?

Expression orale et expression écrite

Lors de l'analyse des données, nous avons pu observer une différence significative entre l'avis général et l'avis personnel des employeurs sur la comparaison entre un apprenti étranger et un apprenti suisse, résultats obtenus par le biais de la question 7 et 8.

Notre souhait a été de vérifier s'il était possible de prouver scientifiquement que des différences existent dans les réponses données. Ainsi, un même employeur se positionne-t-il différemment s'il fait référence à l'avis général ou à son avis personnel ?

La plus value du critère « expression orale » étant de 0.001, il est possible d'affirmer avec quasiment aucun risque théorique de se tromper que selon les employeurs, leur avis est plus positif sur les apprentis étrangers que leurs collègues en ce qui concerne l'expression orale. En effet, pour ce critère, 19 employeurs ont donné un avis plus négatif lorsqu'il s'agissait de l'avis général des employeurs par rapport à leur propre avis, 44 d'entre eux ont répondu de manière identique aux deux questions et un employeur a donné un avis plus positif lorsqu'il s'agissait de l'avis général.

Le même constat est possible pour l'item « expression écrite ». 12 employeurs ont donné un avis plus négatif sur les apprentis étrangers lorsqu'il s'agit de l'avis général, 51 d'entre eux n'ont pas changé d'avis d'une question à l'autre et 2 répondants ont donné un avis plus favorable que leur avis personnel. La plus value étant de 0.0129, soit avec environ 1% de risque théorique de se tromper, il est possible d'affirmer que ces résultats ne sont pas le fruit du hasard.

Ces derniers, tant sur l'expression orale qu'écrite, nous permettent de dire que les employeurs se perçoivent comme étant plus tolérants que leurs collègues à l'égard des apprentis étrangers.

⁶⁷ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. op. cit.

Nous avons envisagé une hypothèse de compréhension pour expliquer ces résultats, issue de la désirabilité sociale qui peut être mise en jeu par cette problématique et qui de ce fait biaise partiellement les réponses données : il est plus facile de dire que son collègue est « discriminant » à l'égard des apprentis étrangers que de s'impliquer personnellement dans ce groupe.

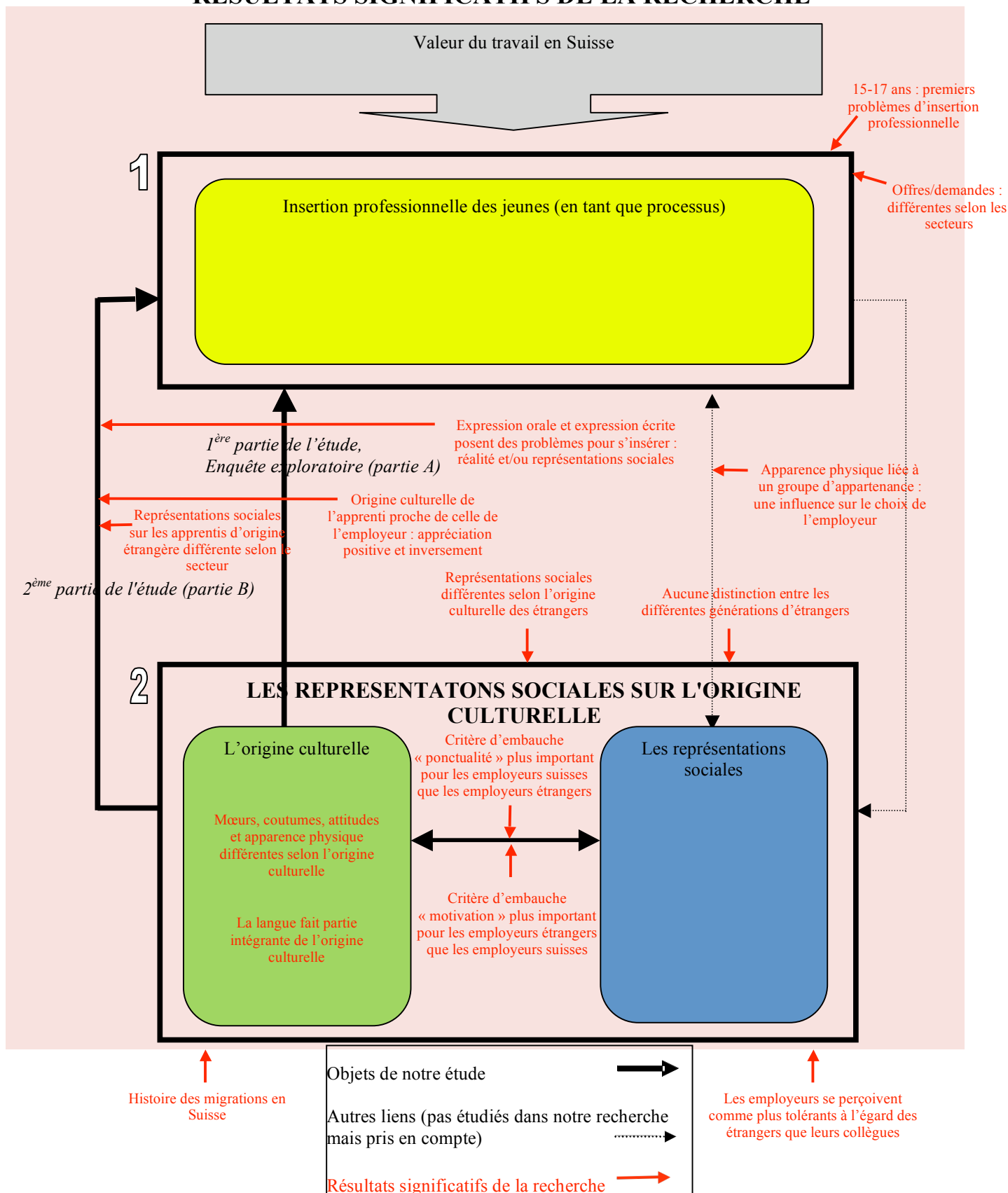
Ces résultats mettent en lumière les stéréotypes et préjugés que peuvent avoir les employeurs à l'égard, non seulement des apprentis, mais également de leurs collègues. En effet, un nombre important estime que « tous » les apprentis d'origine étrangère ont une moins bonne expression orale que les apprentis suisses en omettant peut-être qu'un bon nombre d'entre eux sont nés ici. Toutefois, il est impossible de négliger la part d'étrangers qui ont de réelles difficultés en langue française. Cette étude l'a démontré à plusieurs reprises et c'est un point sur lequel les enseignants, les parents, les travailleurs sociaux ainsi que les pouvoirs publics devraient s'attarder dans le but d'améliorer le système actuel et de répondre aux besoins croissants de cette population souvent considérée comme « problématique ».

Récapitulatif des résultats de la recherche

Nous avons repris ci-après le schéma « Liens entre l'insertion professionnelle, l'origine culturelle et les représentations sociales » puis ajouter les éléments de compréhension significatifs.

Figure 39 Liens entre l'insertion professionnelle, l'origine culturelle et les représentations sociales mettant en avant les pistes de compréhension– Schéma récapitulatif de la recherche.

LIENS ENTRE L'INSERTION PROFESSIONNELLE, L'ORIGINE CULTURELLE ET LES REPRESENTATIONS SOCIALES – RESULTATS SIGNIFICATIFS DE LA RECHERCHE



7. CONCLUSION

7.1. Principaux résultats

Notre enquête auprès d'un échantillon des employeurs du canton de Vaud nous a permis d'affirmer de manière scientifique que les représentations sociales sur l'origine culturelle a une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes de manière directe ou indirecte, de nature positive ou négative. Il a été possible de mettre en relief des éléments significatifs qui nous permettent de mieux comprendre et appréhender la problématique liée à l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire.

Lors de l'analyse des données, nous avons pu établir une multitude de liens entre les représentations sociales que se font les employeurs de l'origine culturelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire et de leurs perspectives d'insertion professionnelle. À présent, il est intéressant de soulever les résultats les plus significatifs de notre recherche.

Pour commencer, nous pouvons affirmer que le secteur d'activité peut avoir une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes d'origine étrangère, comme nous l'avons passablement expliqué lors de l'analyse des graphiques. En effet, les représentations sociales que se font les employeurs sur telle ou telle origine culturelle influencent, de manière positive ou négative, sur l'insertion professionnelle des jeunes étrangers en fonction du secteur d'activité. Dans ce même ordre d'idée, l'origine culturelle du patron va également avoir une influence sur ses représentations sociales sur les différentes origines culturelles. En général, plus les cultures sont similaires, plus son influence est positive, et inversement.

Le but de notre recherche était de déterminer « en quoi » l'origine culturelle influence sur l'insertion professionnelle des jeunes. Plus particulièrement, pourquoi elle discrimine certains jeunes d'origine étrangère lors du processus d'embauche. Deux raisons principales ont été mises en lumière lors de l'analyse des données : la première est les difficultés en langue française. En effet, un bon nombre de ces jeunes n'a pas des connaissances équivalentes en français, autant à l'écrit qu'à l'oral, que les jeunes suisses ; la deuxième est la différence des coutumes et des mœurs entre les différentes origines culturelles, plus précisément, les représentations sociales que chaque culture a sur celles-ci. Par exemple l'importance de la ponctualité en Suisse qui dans d'autres cultures n'est pas primordiale voire même impolie.

Notre étude a permis de classer les différents critères d'embauche selon leur degré d'importance comme suit : l'attitude, l'expression orale, l'expression écrite, la ponctualité, l'apparence physique, la motivation et l'origine culturelle. Ce classement nous révèle que l'origine culturelle n'a pas une importance primordiale puisqu'elle se situe en septième position. Toutefois, si l'on se réfère à ce qui discrimine les jeunes d'origines étrangères c'est-à-dire le niveau de langue française ainsi que les différences des mœurs et coutumes entre cultures, qui peut se rallier à l'attitude, nous pouvons mieux comprendre pourquoi l'origine culturelle a une importance dans le processus d'embauche, étant donné qu'il s'agit des critères les plus importants aux yeux des employeurs.

Nous pouvons donc en déduire que les représentations sociales sur l'origine culturelle a une influence importante dans le processus d'insertion professionnelle autant directe qu'indirecte. Nous pouvons également constaté que la ponctualité fait partie des quatre critères les plus importants pour les employeurs. Comme nous l'avons déjà évoqué précédemment, la ponctualité se réfère à une valeur bien spécifique à une culture. Elle a donc un lien direct avec l'origine culturelle et peut discriminer les jeunes qui n'ont pas grandi dans une culture où la ponctualité fait partie d'une des valeurs de base du travail.

Dans la partie « analyse des données » nous avons tenté de mettre en lumière différents types de préjugés et de stéréotypes que les employeurs peuvent avoir à l'égard des étrangers. Nous avons pu ressortir qu'il s'agit souvent de « surgénéralisation »⁶⁸, c'est-à-dire que les employeurs ne font pas de distinction entre les générations d'étrangers. Ce qui a, par exemple, pour conséquence de penser que « tous » les étrangers ont des difficultés en langue française, en omettant le fait que certains d'entre eux sont nés en Suisse et ont suivi l'entier de leur scolarité ici (aucune différenciation entre les générations).

Les réponses récoltées ont également permis de mettre en avant la complexité d'une telle recherche ainsi que certaines questions qu'elle soulève. Nous avons notamment pu constater à quel point des notions telles que « étranger » ou « origine culturelle » peuvent être différentes d'une personne à l'autre. Un français est-il considéré comme un étranger au même titre qu'un Africain, par exemple ? Difficile de répondre de manière catégorique à cette question.

Pour finir, et pour répondre à notre question de recherche, nous pouvons dire que ce sont principalement les représentations sociales qu'ont les employeurs sur les jeunes d'origine étrangère qui les défavorisent lors du processus d'insertion professionnelle, et non l'origine culturelle en elle-même. Toutefois, il faut préciser que certaines origines culturelles sont porteuses de représentations sociales plus négatives que d'autres aux yeux des employeurs du canton de Vaud, ce qui risque de discriminer les jeunes concernés.

7.2. Limites de la recherche

La première limite pour notre recherche concerne la désirabilité sociale qui induit un manque d'honnêteté du répondant. Malgré l'anonymat garanti par notre questionnaire, nous avons pu percevoir que les réponses obtenues étaient influencées, dans certains cas, par cette désirabilité sociale. Toutefois, nous sommes conscientes que ce biais est difficilement maîtrisable et qu'il fait partie intégrante d'une recherche de ce type.

La deuxième limite fait référence aux difficultés que l'on a rencontrées pour définir, à l'aide des réponses obtenues, si le choix du critère origine culturelle avait une influence positive ou négative lors du choix de l'apprenti. Nous pensons notamment à la question à laquelle les employeurs devaient répondre en choisissant un critère d'embauche qu'ils privilégiaient dans chaque paire de critères. À chaque fois que le critère origine culturelle apparaissait, un infime pourcentage des employeurs le privilégiait. Malheureusement, nous n'avons pas pu définir si le fait de le choisir signifiait que celui-ci avait une influence positive ou négative lors du processus d'embauche, pour ces personnes. Obtenir cette réponse aurait été très intéressant

⁶⁸ SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. op. cit.

pour notre recherche, mais la manière dont les questions avaient été construites ne le permettait pas.

La troisième limite pour cette hypothèse est notre questionnaire. En effet, celui-ci est un outil qui comporte un bon nombre de biais. Pour commencer, un questionnaire reste un outil subjectif qui ne garantit en aucun cas la sincérité des répondants. De plus, parler de différence entre personnes d'origine suisse et personnes d'origine étrangère est déjà un immense biais en soit. Nous pensons même que le terme « origine culturelle » à lui seul, utilisé dans un questionnaire, est un biais prépondérant. En effet, ce terme peut amener à des représentations multiples et différentes pour chaque individu. C'est un terme qui peut provoquer de la peur, de l'incertitude et qui dans le contexte social de la Suisse actuelle est au cœur d'un débat ardent entre les divers partis politiques.

La dernière limite que nous avons pu identifier est plus générale, elle concerne l'entier de la recherche. En effet, plus nous avançons dans notre recherche, plus nous avons pris conscience que celle-ci était ambitieuse. Nous avons dû passablement la recentrer afin de ne pas nous égarer, dans le but qu'elle reste accessible et scientifiquement analysable. Ce thème étant très large, il aurait pu être traité de différentes manières et d'autres « pistes » auraient pu être explorées. Il a été difficile pour nous de nous limiter à cette recherche étant donné que d'autres liens sous-jacents à ce thème nous intéressaient.

7.3. Perspectives

7.3.1. Perspectives de terrain

La recherche que nous avons effectuée ainsi que les différents professionnels que nous avons rencontrés nous ont amenés à réfléchir sur les mesures d'insertion professionnelle par l'économie. En effet, ces mesures peuvent être considérées comme des mesures de prévention secondaire voire tertiaire, suivant le type de structure, de mission et d'objectifs. Ainsi, ces dernières incluent toutes les mesures qui contribuent à la réduction de l'apparition, de l'extension des effets négatifs du non accès au monde dans l'emploi sur la santé au sens de l'OMS⁶⁹. Ces mesures agissent à deux périodes distinctes :

- précocement, lorsque les risques de ne pas obtenir une solution professionnelle se manifeste ;
- à la suite d'une difficulté, pour favoriser l'accès à une solution professionnelle et rétablir un état adapté au souhait de la personne en question.

Cependant, nous avons constaté que très peu de programmes, structures ou mesures visent à prévenir des risques d'exclusion professionnelle avant même que des problèmes surviennent. Une prévention primaire⁷⁰ permettrait d'éviter l'apparition de critères qui pourrait jouer un rôle négatif dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage. Nous pensons plus particulièrement à une

⁶⁹ La santé est un état complet de bien-être (physique, social et mental) et non pas seulement une absence de maladie et d'invalidité (OMS, adopté en 1948).

⁷⁰ La prévention primaire consiste à agir de façon anticipée, c'est-à-dire avant même l'apparition des comportements à risques ou des symptômes que l'on veut éviter.

prévention spécialisée, où le travailleur social définit des stratégies qui s'attaquent explicitement à un seul facteur de risque, ou une prévention indiquée, qui s'intéresse aux personnes et groupes à risque.

Cette démarche permettrait de travailler sur l'expression orale et l'expression écrite avant même que des problèmes d'insertion professionnelle ne surviennent. Les cours d'appui pédagogique proposés dans les structures d'insertion professionnelles comme les Semestre de motivation sont des solutions adaptées à un problème de plus en plus croissant. Cependant, en situation concrète on se rend rapidement compte que le temps offert à chaque jeune pour travailler ces difficultés est restreint comparé aux besoins identifiés chez certains jeunes. De plus, ce type de solution a pour but de répondre à des problèmes existants qui posent des difficultés alors que des problèmes d'insertion sont déjà apparus. Des cours d'appui à l'école obligatoire adaptés aux problèmes d'expression orale ou écrite et des cours du soir complémentaires à ceux qui sont proposés dans le cadre de la formation à la jeunesse permettraient aux jeunes en difficultés de développer des compétences qui favoriseraient l'accès au monde de l'emploi.

Penser que cette solution permettrait de répondre à l'ensemble des difficultés qui posent des problèmes dans le processus d'insertion des jeunes est irréaliste. En effet, comme l'a soulevé notre recherche, les questions et les difficultés sont bien plus complexes et une démarche diversifiée, uniquement, permettrait de répondre au mieux à cette problématique. C'est pourquoi nous avons imaginé qu'une démarche globale où l'ensemble des structures et institutions liées à la jeunesse dans laquelle elles adoptent une attitude participative est la solution qui nous semble être la plus adaptée.

Un concept de prévention, de promotion de la santé et d'action où différents corps de métiers (travailleurs sociaux, professeurs des écoles, conseillers en orientation professionnelles, etc.) ainsi que différentes structures et institutions (écoles, centre de loisirs, mesures d'insertion professionnelle, etc.) sont représentés permettraient de travailler sur des thèmes divers et des problématiques différentes en utilisant des outils adaptés à chaque public-cible. Ainsi, nous pensons qu'il serait possible de développer plus de projets pour aborder des thématiques telles que les différences culturelles ou les valeurs fondamentales suisses (ponctualité, respect, hygiène corporelle, etc.).

Il existe dans le cadre de l'œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Valais un projet qui a pour objectif de travailler certaines caractéristiques qui jouent un rôle dans le processus d'insertion. Nous pensons au projet « Cours d'acquisition de base » (CAB), qui vise à améliorer l'expression orale et écrite en français, l'utilisation du calcul ainsi que les compétences en recherches d'emplois, projets dont le public-cible est le chômeur non francophone⁷¹. Bien évidemment, il est possible de se rendre compte que ce projet n'aborde pas toutes les thématiques qui jouent un rôle dans le processus d'insertion (telles que les coutumes ou l'hygiène corporelle) et n'a pas pour public-cible les jeunes en fin de scolarité obligatoire. Développer des projets et/ou les adapter à un public cible « jeunes » permettrait aux futurs apprentis d'origine étrangère d'identifier les mœurs, les coutumes, les attitudes et l'apparence physique qu'il est important d'avoir en Suisse pour favoriser l'obtention d'une

⁷¹ [Http://www.oseo-vs.ch/projets-acquisitions.html](http://www.oseo-vs.ch/projets-acquisitions.html) (consultée le 21 septembre 2009).

place d'apprentissage (bien évidemment, cette démarche permettrait de développer une multitude de connaissances et de compétences chez les jeunes qui ne se résume pas simplement à ce qui est évoqué ici). Un travail de réseau intercantonal permettrait également de réfléchir ensemble à des projets adaptés à des besoins de plus en plus spécifiques en partageant les connaissances, les compétences et le vécu du terrain entre professionnels du travail social et du monde professionnel.

L'organisation d'une exposition sur les différentes origines culturelles, mise en place par un service d'animation jeunesse en collaboration avec le public-cible et les différents acteurs de la vie publique de la commune, pourrait être une solution envisageable.

Nous nous sommes rendu compte, au travers de cette recherche mais également de nos expériences professionnelles, qu'il est important d'entamer un travail dual, ce qui sous-tend un travail auprès, d'une part, les futurs apprentis et, d'autre part, les employeurs potentiels. En effet, cette recherche démontre l'importance de développer des projets destinés à un public cible « employeur », a contrario de la majorité de mesures d'insertion par l'économie qui cible « les jeunes » (15 – 25 ans). Certaines de ces mesures ont saisi cette importance (tel que les Semestres de motivation) et développent un lien étroit de confiance entre le travailleur social et les futurs employeurs potentiel. Il a été possible de voir que ce lien favorise passablement l'intégration dans le monde professionnel d'un jeune.

Nous pensons pour finir qu'il serait important, même nécessaire, de travailler sur l'image des étrangers en Suisse. Notre démarche a révélé à plusieurs reprises que des représentations sociales sur les différentes origines culturelles jouaient un rôle dans le processus d'insertion, parfois de manière positive, parfois de manière négative. Une solution serait alors possible : effectuer un état des lieux des représentations sociales liées à chaque origine culturelle à partir duquel il serait possible de construire un projet qui favorise l'intégration des étrangers au sens large et qui évite une généralisation, en travaillant sur les représentations sociales que chacun a de celui que l'on considère comme un « étranger ».

7.3.2. Perspectives de recherche

Indépendamment de perspectives d'action envisagées précédemment, il serait important d'effectuer d'autres recherches qui permettraient de mieux appréhender la problématique liée à l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire.

En effet, cette recherche a permis de mettre en lumière un certain nombre d'éléments qu'il serait nécessaire d'approfondir de manière séparée. Nous pensons notamment à une recherche qui permettrait :

- de mieux identifier les différentes représentations sociales sur les origines culturelles ;
- de démontrer dans quel secteur exactement l'origine culturelle joue un rôle ;
- de montrer si l'origine culturelle joue un rôle positif ou négatif.

D'autres études permettraient d'établir des pistes d'actions plus concrètes. Vérifier la pertinence de chacune des propositions, construire un projet, l'organiser et l'évaluer

permettrait d'apporter des éléments significatifs pour mieux appréhender encore cette problématique.

7.4. Apports à une pratique professionnelle en travail social

Cette démarche de recherche nous a permis non seulement de mieux appréhender la problématique liée à l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage, mais également d'identifier des compétences et des outils importants en travail social.

Effectuer une prévention active auprès des jeunes et des employeurs nous est apparue comme une solution adaptée. Cette possibilité peut s'étendre à plus grande échelle. La prévention primaire, secondaire et/ou tertiaire ainsi que la promotion de la santé sont des outils importants et utiles à tout professionnel indépendamment de l'orientation dans laquelle il travaille (service social, éducation sociale ou animation socioculturelle). Il ne s'agit pas uniquement de répondre à un problème existant et identifié, avec des outils élaborés et conçus pour un public-cible précis. Mais d'effectuer, de plus en plus, un travail de prévention primaire, c'est-à-dire avant même que le-s problème-s ne survienne-nt. Il s'agit alors d'un travail en amont, sur des public-cibles considérés comme « à risques » et dans lequel le travailleur social favorise le développement de compétences importantes pour commencer, poursuivre et finir sa vie de la meilleure manière qu'il soit.

Développer des projets individuels et/ou collectifs adaptés à chaque problématique permet de répondre, en partie du moins, aux problématiques naissantes. L'insertion professionnelle des jeunes n'est pas l'unique problématique qui pose question dans notre société actuelle. Il est possible de nommer l'intégration des personnes migrantes qui fait l'objet d'un projet appelé « Agoris », encore au stade de l'état des lieux, dans le Chablais ou encore les questions relatives au temps libre des enfants qui risquent de se développer avec les horaires scolaires continus.

Cette démarche ne peut s'effectuer sans un travail pluridisciplinaire et de réseau adapté à chaque problématique. Imaginer qu'une seule personne puisse répondre à une problématique nationale serait idéaliste. En effet, c'est le partage de connaissances et de compétences qui rend les travailleurs sociaux plus compétents mais surtout qui favorise l'élaboration d'un projet spécifique complet qui répond aux spécificités de chaque région. Ensemble, nous sommes plus forts !

Pour l'ensemble des travailleurs sociaux, ce travail permet une prise de conscience quant à la complexité des questions qui traitent de l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire. En effet, il est possible de se rendre compte rapidement qu'il n'existe pas de réponses uniques ou de solutions « miracles » pour y remédier.

Chaque orientation du travail social se doit d'entreprendre perpétuellement des démarches qui lui permettent de mieux comprendre et répondre aux besoins du public avec lequel elle travaille. Penser que les solutions d'hier répondent encore aux besoins d'aujourd'hui est illusoire. Le travailleur doit adopter une attitude observatrice et réflexive dans le but de construire et/ou réadapter constamment des projets aux problématiques évolutives et/ou

émergentes. Cette étude met en avant la nécessité et la possibilité de travailler sur cette problématique de diverses manières, qu'il s'agisse de développer des projets au sein d'un centre de jeunes ou encore d'un foyer de formation. C'est avec une certaine créativité et diversité que les travailleurs sociaux pourront répondre au mieux aux divers problèmes que soulève aujourd'hui l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire.

Pour s'adapter aux changements de la société, le travailleur social se doit de mettre à jour et de développer ses connaissances et compétences. La formation continue ainsi que l'expérience sur le terrain sont des bons moyens d'y répondre.

Dans de plus en plus d'institutions, le professionnel du social doit justifier son intervention à l'aide de documents et/ou recherches scientifiques auprès des pouvoirs publics ou des associations qui l'emploient. Utiliser ce type de documents permet non seulement de justifier les subventions allouées mais également de démontrer les besoins des jeunes dans le cadre de l'insertion professionnelle. De plus, il permet de révéler les nouveaux champs professionnels dans lesquels le travailleur social pourrait jouer un rôle. Nous pensons notamment à tous les projets qu'il serait possible de développer dans le milieu scolaire et pré-professionnel si une collaboration étroite et continue naissait entre les différents protagonistes. Ces projets sont au cœur du débat actuel : un travailleur social a-t-il sa place dans le système scolaire ? Des projets pilotes ont vu le jour en Valais, en collaboration avec la filière travail social de la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale Valais (HES-SO Valais), où des éducateurs sociaux en formation apportaient un soutien aux jeunes à la recherche d'emploi qui le souhaitaient. La réflexion naît sur le canton de Vaud, avec la proposition de passer d'horaires scolaires coupés à des horaires continus. L'engagement d'un animateur socioculturel ou d'un éducateur social est envisagé pour répondre aux problèmes que soulève le temps libre. Cette recherche démontre qu'il est important de développer ce type de projets pour essayer de répondre aux problématiques soulevées par l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage. Rien n'est acquis, rien n'est figé, tout peut se construire.

BILBIOGRAPHIE

Ouvrages

- ABRIC, Jean-Claude. *Exclusion sociale, insertion et prévention*. Ramonville Saint-Agne : Edition érès, 2003. 166 p.
- CASTRA, Denis. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presse Universitaire de France, 2003. 243 p.
- CUCHE, Denys. *La Notion de culture dans les sciences sociales*. Paris : La découverte, 2004. 123 p.
- DONNAT, Olivier. *Les catégories socioprofessionnelles : un outil encore efficace dans l'analyse des disparités culturelles*. Paris : Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études et de la Prospective, coll. Les Travaux du DEP, 2001.
- DUNAND, Christophe, DU PASQUIER, Anne-Lise. *Travailler pour s'insérer. Des réponses actives face au chômage et à l'exclusion : les entreprises de réinsertion*. Genève : ies éditions, 2006. 103 p.
- FREYSSINET, Jacques. *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement*. Paris : La documentation française, 2003. 247 p.
- HUFFMAN, Karen, VERNON, Mark, VERNON, Judith. *Psychologie en direct*. Mont-Royal Québec : Modulo, 2000. 492 p.
- JODELET, Denise. *Les représentations sociales*. Paris : Presse Universitaire de France, 2007. 47 p.
- LORIOU, Marc. *Qu'est-ce que l'insertion ? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales*. Paris : L'Harmattan, 1999. 160 p.
- SALES-WUILLEMIN, Edith. *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod, 2006. 159 p.
- TISSIERE, Claude. *Entre l'insertion et l'intégration*. Sion : HEVs2, 2004.
- WILLIAMS, Raymond. *Keywords – A vocabulary of culture and society*. Ed. revue et corrigée, New York : Oxford University Press, 1985.

Sites Internet

- ADMIN. *Les autorités fédérales de la Confédération suisse*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.admin.ch> (consultée le 10 juillet 2009).
- ADMIN. *Secrétariat d'Etat à l'économie SECO*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.seco.admin.ch> (consulté le 21 septembre 2009).

- CONFEDERATION. *Statistique Suisse – Office fédéral de la statistique*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.bfs.admin.ch> (consultée le 15 avril 2009).
- ETAT DE VAUD. *Site des OPTI Vaudois*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.optivd.ch> (consultée le 15 juillet 2009).
- LE CANTON DE VAUD. *Département de la formation, de la jeunesse et de la culture*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.dfj.vd.ch> (consultée le 23 juillet 2009).
- LES SERVICES PUBLIQUES. *Le portail suisse de l'orientation scolaire et professionnelle*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.orientation.ch> (consultée le 23 juillet 2009).
- OSEO Valais. *Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO Valais*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.oseo-vs.ch> (consultée le 21 septembre 2009).
- SOCIETE SUISSE DE RADIODIFFUSION ET TELEVISION. *L'actualité suisse dans le monde*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.swissinfo.ch> (consultée le 19 juillet 2009).
- UNESCO (Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture). *UNESCO.org*, [en ligne]. Adresse URL : <http://www.unesco.org> (consultée le 19 juillet 2009).

Autres

- BACHMANN HUNZIGER, Karin. *S'insérer dans le monde professionnel : quel bilan deux ans après l'OPTI ? 2e rapport intermédiaire*. Vaud : URSP – Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques, 2008. 21p.
- CAMPENHOUDT, L. V., QUIVY, R. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod, 1995. 290 p.
- JAVEAU, C. *L'enquête par questionnaire : manuel à l'usage du praticien*. Bruxelles : Editions de l'Université de Bruxelles / Paris : Editions d'organisation, 1992. 158 p.
- OMS. *Glossaire de la promotion de la santé*. Genève : OMS, 1999.
- ROBERT, Paul. *Micro Robert de poche, Tome I*. France : les dictionnaires ROBERT, 1983.

ANNEXE I

ENQUETE EXPLORATOIRE AUPRES DE L’OFFICE DE PERFECTIONNEMENT SCOLAIRE, DE TRANSITION ET D’INSERTION D’AIGLE

1. Hypothèse de départ de la recherche exploratoire

Les jeunes d'origines étrangères rencontrent plus de difficultés à trouver une place d'apprentissage en fin de scolarité obligatoire que les Suisses.

2. Outils de récoltes des données : instruments de mesure, procédure de collecte des données et indicateurs

Dans le but d’apporter des réponses à notre hypothèse, et comme déjà évoqué ci-dessus, nous avons basé cette étude exploratoire sur les jeunes de la volée 2007-2008 de l’OPTI d’Aigle. Notre but a été de faire un état des lieux des jeunes qui ont fréquenté l’OPTI d’Aigle ces années-là. Par la suite, des hypothèses de compréhension ont été établies.

Pour acquérir ces données, nous avons dans un premier temps, pris contact avec Mme Soraya de Simone, directrice et doyenne de l’OPTI d’Aigle. Nous lui avons présenté l’objet de notre recherche et cette dernière nous a orienté vers M. Friedrich (conseillé en orientation à l’OPTI d’Aigle et de Vevey), plus à même de nous fournir les données souhaitées.

Nous avons pris contact, dans un deuxième temps, avec M. Friedrich pour ces statistiques. Il nous a dit qu’il était possible de les acquérir mais qu’il était nécessaire de faire une demande écrite auprès de l’autorité compétente, c’est-à-dire auprès de M. Demierre, chargé de direction de l’OPTI de Morges.

C’est pourquoi nous avons effectué, dans un troisième temps, une démarche écrite dans le dessein d’acquérir les documents désirés. Nous avons alors envoyé une lettre⁷² le 16 janvier 2009 dans laquelle nous avons abordé les points suivants :

- qui nous sommes;
- le but de notre recherche;
- les précédents contacts que nous avons eus;
- les différentes données souhaitées;
- la manière dont les données seront traitées;
- la personne à contacter en cas de nécessité.

⁷² Cf. annexe II : lettre de demande de statistiques auprès de l’OPTI.

Suite à cette démarche, M. Demierre nous a répondu le 19 février 2009 par mail pour nous fournir une partie des données souhaitées. Celles-ci ont été traitées dans la partie analyse des données.

Pour analyser ces données, nous avons décidé d'utiliser les trois indicateurs suivants :

- la nationalité;
- la place d'apprentissage : mise en évidence de la place d'apprentissage trouvée ou non par un jeune;
- le domaine d'activité professionnelle : ici, il s'agira simplement de déterminer dans lequel des trois domaines présent à l'OPTI le jeune a trouvé (ou non) une place d'apprentissage.

Nous avons pensé employer ces indicateurs pour étudier le cas de chaque individu et, par la suite seulement, classer ces personnes en fonction de leur nationalité.

3. Population et échantillon

Nous avons choisi de nous baser sur la population de l'OPTI d'Aigle⁷³ car l'ensemble des jeunes qui ont suivi une année dans cette structure avait pour but de s'insérer professionnellement, contrairement à d'autres sites qui proposent d'autres alternatives. L'OPTI d'Aigle compte entre soixante et nonante jeunes (suivant les volées) qui ont tous entre quinze et vingt ans. La proportion de jeunes suisses et étrangers varie selon les années⁷⁴.

Nous avons décidé d'utiliser, dans le cadre de notre étude, l'ensemble des jeunes qui ont fréquenté cet établissement au cours de l'année scolaire 2007-2008. Il est important de rappeler que les populations qui fréquentent des structures comme l'OPTI possèdent leurs propres caractéristiques et qu'il aurait été particulièrement inconcevable d'entamer une recherche comme celle-ci sans y prêter attention.

En effet, ces jeunes se trouvent souvent dans une situation de marginalisation, due à de nombreuses difficultés d'ordre professionnel et social, vécues comme des échecs. L'image et l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes est d'ailleurs couramment endommagée. Pourtant, la grande hétérogénéité qu'a pu représenter cette population n'a pas été prise en compte. En effet, des composantes différentes comme le sexe ou le statut économique n'auraient eu aucun sens dans notre recherche. Un seul élément nous a semblé important : un critère identique à l'ensemble de l'échantillon c'est-à-dire, avoir terminé au minimum l'école obligatoire.

4. Précautions éthiques

Un engagement écrit dans lequel il a été précisé que les données seraient utilisées uniquement dans le cadre du travail de Bachelor a été conclu avec le directeur de l'OPTI de Morges. De plus, cet accord précisait qu'aucune publication ne devait avoir lieu sans leur accord.

⁷³ Cf. chapitre 3.2 Office de Perfectionnement scolaire, de Transition et d'Insertion d'Aigle.

⁷⁴ Cf. annexe IV: entretien avec Mme De Simone.

Les données ont été analysées avec la rigueur scientifique requise et les propos émis n'ont pas porté atteinte à la structure.

5. Analyse des données

Les contacts que nous avons eus avec les responsables de différents sites de l'OPTI nous ont permis d'obtenir les données ci-dessous. Nous avons traité chacune des informations recueillies afin d'en faire une brève analyse et donner quelques hypothèses de compréhension sur cet état de faits.

Nous tenons à préciser que ces statistiques sont fiables et objectives. En effet, celles-ci n'ont pas été réalisées dans le but de mettre en avant l'influence de l'origine culturelle, elles ne font que mettre en relief la réalité d'une année à l'OPTI. Il est important de noter que ces statistiques sont principalement réalisées pour justifier les subventions allouées à la structure. De plus, le parcours d'insertion professionnelle des jeunes est souvent très proche : un diplôme de fin de scolarité obligatoire, un nombre défini d'offre d'emplois par mois ainsi qu'un suivi individuel et des exigences identiques.

Figure 1 Résumé des données de l'OPTI pour l'année 2007 – 2008.

Informations demandées	Données reçues
Nombre de jeunes à l'OPTI d'Aigle durant l'année scolaire 2007-2008	85 jeunes
Profil des jeunes	39 garçons et 46 filles. 16 ans et demi en moyenne à la sortie de l'OPTI 54 Suisses (64%) et 31 étrangers (36%)
Nombre de jeunes qui ont trouvé une place d'apprentissage à la sortie de l'OPTI par secteur d'activité	37 jeunes dont : 13 commerce, 7 bâtiment, 4 arts et artisanats, 4 industrie, 4 nature, 3 santé, 2 esthétique
Autre	32 jeunes sans indications

85 jeunes ont fréquenté l'OPTI d'Aigle durant l'année scolaire 2007-2008, dont 39 garçons et 46 filles.

Cet état des lieux nous montre que 85 jeunes ont terminé leur scolarité obligatoire et souhaitent trouver une place d'apprentissage pour août 2008. Il est donc possible de dire que ces jeunes n'ont pas réussi à trouver de place correspondant à leur envie professionnelle par eux-mêmes. Ils ont alors choisi d'effectuer une année à l'OPTI dans le but de se perfectionner dans un domaine professionnel spécifique pour développer des compétences et connaissances

qui auraient favorisé l'obtention d'une place d'apprentissage ou d'une formation post-obligatoire.

Il est évident qu'un faible pourcentage de jeunes qui n'ont pas trouvé une orientation professionnelle opte pour une mesure de transition telle que l'OPTI. Pour que ce nombre soit exhaustif et représente l'ensemble de la population, il aurait fallu prendre en compte tous les jeunes qui ont passé par une mesure active du marché du travail ouverte à la jeunesse d'une part, mais également l'ensemble des jeunes qui ont cherché une place d'apprentissage par leurs propres moyens cette période-là, d'autre part.

La proportion de filles et de garçons à l'OPTI durant l'année 2007-2008 n'a pas été identique, les filles étaient plus nombreuses. Serait-ce dû à une plus grande difficulté à trouver une place d'apprentissage ou une formation post-obligatoire ? Les représentations sociales portées sur le genre féminin ont-elles des répercussions négatives sur leur insertion professionnelle ou est-ce simplement le reflet de la réalité démographique homme/femme de la Suisse ?⁷⁵

L'âge moyen à la sortie de l'OPTI était de 16 ans et demi.

Les jeunes sortis de l'année de transition 2007-2008 avaient en moyenne 16 ans et demi. En sachant que c'est en moyenne à 15 ans que les jeunes terminent leur scolarité obligatoire, il est possible de constater que ces derniers ont rapidement intégré cette mesure passerelle, peut-être directement après leur scolarité.

Les personnes de notre entourage qui ont suivi cette formation nous ont souvent parlé de « 10^{ème} année ». En effet, aux yeux des jeunes, elle est souvent perçue comme une année supplémentaire de formation durant laquelle il est possible de parfaire ses connaissances et compétences ainsi que de trouver une solution professionnelle adaptée à leurs envies et à leurs capacités (scolaires et professionnelles). Il est alors presque « logique » de poursuivre sa formation par un passage à l'OPTI si aucune autre solution n'a été trouvée à la fin de la scolarité obligatoire. Cette formation est même conseillée par le personnel de l'Orientation Professionnelle du canton de Vaud « en cas de nécessité ».

Une hypothèse peut alors être émise à partir de ce constat : c'est entre 15 et 17 ans que les premiers problèmes d'insertion professionnelle surgissent. Reste à déterminer quelle est l'influence de l'origine culturelle de la personne dans ce processus.

Durant l'année scolaire 2007-2008, 54 suisses (64%) et 31 étrangers (36%) ont fréquenté l'OPTI d'Aigle.

La proportionnalité de personnes étrangères en Suisse peut avoir une influence sur le pourcentage de jeunes de nationalité étrangère dans la structure. En soit, le constat d'une année à l'OPTI ne nous apporte que peu d'informations et celui-ci reste subjectif.

Pour utiliser ces chiffres, il nous aurait fallu connaître le pourcentage de personnes de nationalités étrangères en Suisse et faire un calcul qui nous permettrait de déterminer si proportionnellement l'OPTI accueille plus de personnes étrangères ou non.

⁷⁵ [Http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/02/blank/key/frauen_und_maenner.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/02/blank/key/frauen_und_maenner.html) (consultée le 15 avril 2009).

De plus, que signifie étranger dans ce constat ? Ce constat prend-il en compte, par exemple, les jeunes Africains naturalisés Suisses ? Nous n'en étions pas certaines. C'est pourquoi, nous ne nous sommes pas aventurées à faire des suppositions et des constats à partir de ces chiffres par crainte de nous égarer sur une extrapolation subjective.

Pour finir, une dernière hypothèse de compréhension peut être posée concernant cet état des lieux : les jeunes d'origine étrangère ont peut-être moins de chances de posséder un niveau scolaire suffisant et reconnu dans notre pays pour accéder à une structure comme l'OPTI.

Sur 85 jeunes, 37 élèves ont trouvé une place d'apprentissage.

Ces chiffres nous indiquent que moins de 50% des jeunes qui ont terminé une année à l'OPTI d'Aigle ont trouvé une place d'apprentissage. Ce constat soulève un certain nombre de questions, telles que :

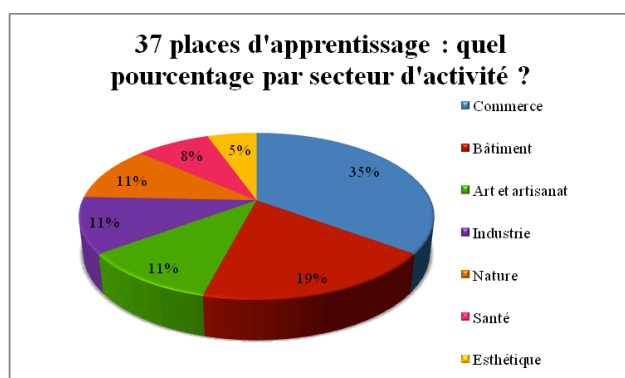
- qu'est-il advenu des 48 autres jeunes ?
- pour quelles raisons ces jeunes n'ont-ils pas trouvé de place d'apprentissage ?
- l'origine culturelle pourrait-elle avoir une influence sur ce constat ?

Ces questions nous ont fait prendre conscience que les chiffres annoncés parlent de places d'apprentissages trouvées ou non, alors que l'OPTI est une mesure passerelle qui permet de trouver une place d'apprentissage ou d'entamer une formation post-obligatoire. Existe-t-il des jeunes qui avaient choisi cette dernière solution ?

Les 37 élèves ont trouvé une place d'apprentissage dans les domaines suivants :

13 dans le domaine du commerce, 7 dans le domaine du bâtiment, 4 dans le domaine de l'art et de l'artisanat, 4 dans le domaine de l'industrie, 4 dans le domaine de la nature, 3 dans le domaine de la santé et 2 dans le domaine de l'esthétique.

Figure 2 37 places d'apprentissage : quel pourcentage par secteur d'activité ?



Ce graphique permet immédiatement de constater que les jeunes de l'OPTI ont trouvé plus de place d'apprentissage dans le domaine commercial. L'offre est-elle plus abondante dans ce domaine que dans les autres ? C'est le constat que nous avons pu faire lors de nos recherches d'adresses d'entreprises sur le site de l'orientation professionnelle⁷⁶. En effet, plus de places

ont été proposées dans ce domaine. Le domaine du commerce recouvre une grande quantité de métiers en comparaison au domaine « nature » par exemple, dont le choix de métiers est plus restreint, ce qui peut également expliquer ces chiffres.

⁷⁶ [Http://www.orientation.ch](http://www.orientation.ch) (consultée le 12 janvier 2009).

Il faut également être conscient que dans notre société actuelle, certains métiers correspondent plus au genre féminin et d'autres plus au genre masculin. Par exemple, le domaine de l'esthétique est majoritairement représenté par des femmes alors que le domaine du bâtiment par des hommes.

Lors de l'analyse de ce graphique, nous avons également été surprises du peu de places trouvées dans le domaine de la santé. Nous savons que c'est un domaine où la demande est assez importante et ce chiffre nous a passablement interrogées. Nous émettons l'hypothèse que plusieurs écoles (tel que « Subrier » à Vevey) forment des apprentis en tant qu'assistant en soins et donc, les jeunes qui souhaitent travailler dans le domaine de la santé ont peut-être tendance à privilégier une école à un apprentissage.

En définitif, ces chiffres nous ont semblé intéressants puisqu'ils nous ont donné un aperçu de l'offre et de la demande dans divers domaines d'activités professionnelles. Cependant, il aurait été encore plus intéressant de pouvoir connaître la nationalité des jeunes ayant trouvé une place d'apprentissage dans les domaines ci-dessus. Malheureusement nous n'avons pas pu obtenir ces chiffres relatifs à la nationalité, malgré de nombreuses démarches.

Pour 32 personnes, nous n'avons pas d'indication sur leur situation au terme de la mesure.

Il est important, tout d'abord, de déterminer ce que signifie vraiment « sans solution » ? Si l'on reprend nos questions, cela voudrait dire que les jeunes n'ont pas trouvé de place d'apprentissage uniquement, ou ce constat prend-il également en compte l'ensemble des possibilités de formation après un passage à l'OPTI ? Cet état des lieux nous interroge passablement car il s'agit quand même de 32 personnes dont nous ne connaissons pas la suite de leur parcours professionnel ou formatif après une année à l'OPTI. Ce chiffre aurait pu nous être utile s'il s'agissait de 32 personnes qui n'ont pas réussi à obtenir une place d'apprentissage. Cependant, dans ce cas, une multitude d'explications pourrait être à l'origine de ce constat. C'est pourquoi nous ne sommes pas plus intéressées à cet état des lieux. Gardons à l'esprit tout de même que ce constat représente approximativement un tiers des jeunes qui ont passé par l'OPTI d'Aigle durant l'année scolaire 2007-2008.

Conclusion

Cet état des lieux nous a fait prendre conscience que les facteurs évoqués précédemment peuvent avoir une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire. Il s'agit ici d'une petite partie des facteurs qui influent sur ce processus d'insertion, une multitude d'autres facteurs peuvent également jouer un rôle. Toutefois, nous pouvons souligner que l'offre et la demande de chaque secteur d'activité n'est pas égale et que ce critère influence le processus d'insertion professionnelle. Mettre en lien ce résultat avec l'analyse de la deuxième partie de notre étude a permis de mieux comprendre quels enjeux a cette influence pour les jeunes d'origine étrangère.

6. Principaux résultats

Notre partie d'étude basée sur l'OPTI d'Aigle, plus précisément sur la volée 2007-2008, a permis de mettre en lumière que les premiers problèmes d'insertion surviennent entre 15 et 17 ans, ce qui correspond à la fin de la scolarité obligatoire. De plus, l'offre et la demande diffèrent selon le secteur d'activité c'est-à-dire que dans certains domaines un nombre important de places d'apprentissage est proposé alors que dans d'autres moins. Pour chacun de ces domaines d'activité professionnelle, un nombre plus ou moins important de jeunes souhaitent obtenir une place d'apprentissage.

Les différentes discussions avec les professionnels du domaine de l'insertion nous ont amené à avoir une vision plus élargie de cette problématique. En effet, outre les éléments cités précédemment, le genre peut avoir une influence autant positive que négative en fonction du secteur d'activité. Un autre élément soulevé par un professionnel, que nous n'avons pas traité dans notre recherche, pose question : l'attitude des parents ainsi que les relations qu'ils entretiennent avec leur enfant.

Cette partie devait nous permettre de vérifier si l'origine culturelle a une influence sur l'insertion professionnelle des jeunes, influence qui n'a pu être vérifiée par le biais de l'OPTI. Par ailleurs, notre enquête auprès des employeurs sur la base d'un questionnaire a pu nous apporter les réponses nécessaires pour traiter cette question.

7. Limites des résultats

Avant de commencer notre recherche nous avons envisagé certaines limites qui pourraient freiner notre travail. La plupart d'entre elles ne sont pas intervenues et d'autres limites que nous n'avions pas imaginées sont apparues. Parmi elles, nous pouvons citer les difficultés rencontrées pour obtenir les réponses nécessaires à la réalisation de l'enquête exploratoire. En effet, il nous a fallu un certain temps, bien plus long que ce que nous avions planifié, pour trouver la personne qui avait l'autorisation de nous donner les données souhaitées. De plus, celles-ci se sont avérées très globales et ne nous ont pas permis d'approfondir le sujet autant que nous l'aurions voulu.

ANNEXE II

ANNEXE II : lettre de demande de statistiques auprès de l'OPTI de Morges

Lorenzetti Angela
Rue
NPA Ville

Ville, le 16 janvier 2009

OPTI Morges
À l'attention de M. Pierre-Alain Demierre
Rue de Lausanne 29
1110 Morges

Étude sur l'insertion professionnelle des jeunes

Monsieur,

Actuellement à l'Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO Valais) en filière travail social, nous effectuons un travail de recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage, étude qui s'inscrit dans le cadre de notre Travail de Bachelor.

Notre travail a pour objet principal une meilleure compréhension de l'influence que pourrait avoir l'origine culturelle dans l'insertion professionnelle des jeunes. Nous avons alors décidé de diviser notre étude en deux parties. Dans la première partie, nous souhaitons faire un état des lieux de la situation actuelle en se basant sur des statistiques existantes. La deuxième partie, quant à elle, s'intéressera aux représentations sociales sur l'origine culturelle qui pourrait influencer le processus d'insertion de ces jeunes. Cette partie de la recherche s'effectuera sur la base d'un questionnaire destiné aux employeurs du canton de Vaud.

Notre Travail de Bachelor doit s'inscrire dans un cadre précis, avec une population et un échantillon bien défini. Dans ce dessein, nous avons décidé de le rattacher à une mesure de transition en vigueur dans le canton de Vaud. Notre choix s'est alors porté sur l'OPTI d'Aigle. Après avoir rencontré Mme Soraya de Simone et M. Thierry Friedrich, nous prenons contact avec vous, sur les conseils de ces derniers, pour obtenir des statistiques sur les jeunes ayant fréquenté cette mesure l'année scolaire 2007-2008.

Afin de faciliter vos démarches, nous tenons à préciser les questions auxquelles devraient pouvoir répondre les statistiques :

- combien de jeunes ont fréquenté l'OPTI d'Aigle durant l'année scolaire 2007-2008 ?
- le profil de ces jeunes (âge, fille-garçon, nationalité) ?
- à la fin de l'année de transition à l'OPTI d'Aigle 2007-2008, combien de jeunes ont trouvé une place d'apprentissage ?
- combien n'ont pas trouvé de place d'apprentissage ?
- de quelles nationalités sont les jeunes ayant trouvé ou non une place d'apprentissage ?
- dans quels domaines d'activités ont-ils ou non trouvé une place d'apprentissage ?

Nous tenons à préciser que ces statistiques seront utilisées uniquement dans le cadre de nos études et resteront internes à l'HES-SO. Elles ne feront donc pas l'objet de parutions publiques.

Pour des questions éventuelles vous pouvez nous écrire à l'adresse suivante :

mail@mail.com

En vous remerciant d'avance de l'attention que vous voudrez bien porter à ces quelques lignes ainsi que du temps accordé à notre recherche, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Lorenzetti Angela

Isoz Cindy

ANNEXE III

ANNEXE III : rencontre avec Mme De Simone

NOM, PRENOM	De Simone Soraya
FONCTION(S)	Directrice - doyenne de l'OPTI d'Aigle
CONTACT	Av. des Glariers - Case postale 327 - 1860 Aigle Tel : 024 466 11 66 Mail : aigle@opti.educanet2.ch
OBJECTIF(S) DE LA RENCONTRE	<ol style="list-style-type: none">1. Obtenir les statistiques de l'OPTI sur le nombre de jeunes de l'OPTI qui ont trouvé une place d'apprentissage et acquérir les informations nécessaires pour faciliter l'analyse de celles-ci2. Avoir la vision d'un professionnel (personne qui travaille dans une institution où notre question de recherche est présente) sur le lien possible entre l'origine culturelle et la difficulté à trouver une place d'apprentissage

OBJECTIF 1

1. Comment les statistiques sont-elles élaborées ? (échantillon, âge, durée, ...)

« C'est une étude longitudinale de deux ans dans laquelle à été analysé le parcours d'insertion professionnelle de jeunes âgés entre 17 et 19 ans. La proportion de jeunes suisses et étrangers varie d'une volée à l'autre. »

2. Dans quel(s) but(s)/objectif(s) sont-elles élaborées ?

« Justifier les subventions allouées à l'OPTI;

Prouver l'efficacité de cette mesure (une année passerelle entre la scolarité obligatoire et l'insertion dans le monde du travail);

Savoir comment les jeunes ayant bénéficié d'une année de transition intègrent la formation post-obligatoire et parviennent à mener à bien celle-ci. »

3. Serait-il possible de nous transmettre des informations plus large sur les personnes (telles que l'origine, le domaine d'activité recherche), tout en garantissant l'anonymat de celle-ci, dans le dessein d'élargir nos suppositions ? (telles que : existe des domaines plus accessibles pour les personnes étrangères ? lesquels ? Parcours temporel ? etc.)

« Je suis dans l'incapacité de vous répondre, mais vous conseil de prendre contact avec le conseiller en orientation professionnelle, personne possédant des connaissances dans ce domaine. »

4. À votre avis, que nous manquerait-il, afin de mener à bien notre recherche, comme informations en lien avec ces statistiques ?

« Des personnes ressources qui pourraient vous parler de l'insertion en lien avec l'origine culturelle étant donné que nos statistiques traitent uniquement de l'insertion professionnelle. »

5. Selon vous, à quoi devons-nous prêter une attention particulière afin de rendre notre étude la plus objective possible ? (biais potentiels)

« De ne pas oublier que les représentations sociales ne proviennent pas que des employeurs. En effet, à l'OPTI il a été possible de constater que les représentations sociales de la famille du jeune lui-même ainsi que des professionnels ont une grande influence sur le parcours d'insertion.

Qu'il est important de prêter une attention particulière aux différentes étapes de l'insertion : contact téléphonique et/ou curriculum vitae, entretien et début de l'apprentissage. Chacune de celles-ci recouvrent des réalités différentes et complexes. »

OBJECTIF 2

1. Quel est votre avis, en tant que professionnel, sur le lien entre l'origine culturelle et la difficulté à trouver une place d'apprentissage ?

« En tant que professionnel, c'est une évidence qui, à ma connaissance, n'est pas encore scientifiquement prouvée. »

2. Existe-il pour vous des différences de « traitements » entre les personnes étrangères et Suisse ?

« Oui, principalement lors des premières étapes qu'entame le jeune avec le futur employeur potentiel. Je dirais principalement que ces différences peuvent être perçues lors du premier contact téléphonique ou lors de l'envoi du c.v. Nous conseillons d'ailleurs aux jeunes de se présenter personnellement à l'entreprise, ce qui leur donne « plus de chances » (technique qui a déjà fait ses preuves). Lors de l'entretien, je dirais que ce qui joue en faveur ou défaveur du jeune est plutôt sa personnalité (faire preuve de motivation, être dynamique, ...). »

3. De manière plus globale, existe-il des particularités propres à l'origine culturelle qui rendent plus compliqué le travail de l'employeur ?

« Le prénom et le nom;

La faculté de s'adapter à la culture suisse;

Le suivi de la famille;

Le sexe (différence homme – femme dans certaines cultures);

Le risque de devoir retourner dans le pays d'origine (permis, mariage arrangé). »

4. Quel est votre avis sur le lien potentiel entre les représentations sociales et la vision de l'employeur sur la personne étrangère ?

« Je pense qu'il existe un lien, mais je ne pense pas que ça soit l'unique cause d'une certaine discrimination raciale au travail. »

5. Avez-vous des lectures, ouvrages, études à nous conseiller dans le dessein d'approfondir et d'élargir notre vision et notre compréhension de la situation ?

« Je vous conseille de vous retourner vers les personnes que je peux vous conseiller, elles seront plus à même de vous orienter sur la question. »

6. Avez-vous des personnes à nous conseiller de rencontrer dans le cadre dans notre mémoire ? Et si oui, pour quelle(s) question(s) ou quel(s) domaine(s) en particulier ?

*« Mathieu Friedrich : conseillé en orientation à l'OPTI - pour obtenir les listes des employeurs et avoir son opinion sur le lien entre l'origine culturelle et les difficultés d'insertion. Tel : 021/***.*** ou 024/***.*** »*

*Etienne Corbaz : doyen des classes d'accueil de Lausanne – pour obtenir des informations sur les difficultés liées à l'origine culturelle. Tel : 021/***.*** »*

*Louis Staffoni : directeur du COFOP (Centre d'Orientation et de Formation Professionnelle) - pour obtenir des statistiques concernant l'insertion professionnelle en lien direct avec l'origine culturelle. Tel : 021/***.*** »*

ANNEXE IV



ANNEXE IV : questionnaire

QUESTIONNAIRE SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

PARTIE A : GENERALITES

(Veuillez cocher la case qui vous correspond)

1) Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

☐ Arts et artisanats

☐ Commerce et vente

☐ Hôtellerie

☐ Alimentation

2) Combien d'employé·e·s y a-t-il au sein de votre entreprise ? _____ employé·e·s

3) Au cours des 12 derniers mois, combien d'apprenti·e·s avez-vous eu au sein de votre entreprise ? _____ apprenti·e·s

4) Où avez-vous suivi votre scolarité obligatoire (lieu de formation et pays) ?

5) Quelle est votre fonction au sein de l'entreprise ? _____

PARTIE B : LES CRITERES D'EMBAUCHE

6) Vous êtes un employeur qui devez choisir le·la futur·e apprenti·e de votre entreprise. Après avoir effectué une première sélection de candidat·e·s intéressant·e·s, sur la base du curriculum vitae et de la lettre de motivation, vous recevez chacun des jeunes, à tour de rôle, dans votre bureau pour une heure d'entretien. L'ensemble de ces jeunes ont un niveau scolaire identique. Après avoir rencontré chaque personne, vous devez décider laquelle va entamer une formation professionnelle au sein de votre entreprise. Pour ce faire, vous basez votre choix sur les critères de motivation (l'intérêt et l'envie démontrées), de ponctualité (être à l'heure et s'être préparé pour l'entretien), d'expression orale et écrite (capacité de présenter un document structuré et bien écrit et de s'exprimer adéquatement), de l'origine culturelle (traits distinctifs sur les plans spirituel, intellectuel, physique et de nationalité caractérisant un groupe de personnes), de l'apparence physique (aspect extérieur tel que tenue, coiffure, etc.) et de l'attitude (manière de se tenir, comportement adopté).

Pour chacune des paires suivantes, entourez le critère que vous retiendriez pour effectuer votre choix. Répondez spontanément.



- | | |
|--|---|
| a) Apparence physique / Attitude | l) Motivation / Expression orale |
| b) Expression orale / Origine culturelle | m) Attitude / Origine culturelle |
| c) Expression orale / Apparence physique | n) Expression orale / Attitude |
| d) Ponctualité / Origine culturelle | o) Motivation / Origine culturelle |
| e) Expression écrite / Origine culturelle | p) Ponctualité / Expression écrite |
| f) Ponctualité / Expression orale | q) Motivation / Attitude |
| g) Motivation / Expression écrite | r) Expression écrite / Attitude |
| h) Motivation / Apparence physique | s) Ponctualité / Apparence physique |
| i) Expression écrite / Apparence physique | t) Expression orale / Expression écrite |
| j) Motivation / Ponctualité | u) Ponctualité / Attitude |
| k) Apparence physique / Origine culturelle | |

7) On entend beaucoup dire qu'il y a des différences entre les individus selon la culture d'origine. C'est un fait que nous sommes tous forcés de constater. Selon vous, quelle est la position des employeurs vis-à-vis de ce constat ? Pensez-vous que les employeurs en général perçoivent des différences entre les apprenti·e·s d'origine étrangère et les apprenti·e·s suisses ?

Complétez la phrase suivante en cochant la réponse qui correspond le mieux à l'avis général des employeurs selon vous.

« Un apprenti d'origine étrangère, en comparaison a un apprenti suisse, a ... »

- | | | | |
|----|--|--|--|
| a) | moins de motivation
<input type="checkbox"/> | autant de motivation
<input type="checkbox"/> | plus de motivation
<input type="checkbox"/> |
| b) | moins de capacité à être ponctuel
<input type="checkbox"/> | autant de capacité à être ponctuel
<input type="checkbox"/> | plus de capacité à être ponctuel
<input type="checkbox"/> |
| c) | un moins bon niveau d'expression orale
<input type="checkbox"/> | un niveau équivalent d'expression orale
<input type="checkbox"/> | un meilleur niveau d'expression orale
<input type="checkbox"/> |
| d) | un moins bon niveau d'expression écrite
<input type="checkbox"/> | un niveau équivalent d'expression écrite
<input type="checkbox"/> | un meilleur niveau d'expression écrite
<input type="checkbox"/> |
| e) | une moins bonne présentation du dossier de candidature
<input type="checkbox"/> | une présentation équivalente du dossier de candidature
<input type="checkbox"/> | une meilleure présentation du dossier de candidature
<input type="checkbox"/> |
| f) | une moins bonne apparence physique
<input type="checkbox"/> | une aussi bonne apparence physique
<input type="checkbox"/> | une meilleure apparence physique
<input type="checkbox"/> |
| g) | une moins bonne attitude
<input type="checkbox"/> | une aussi bonne attitude
<input type="checkbox"/> | une meilleure attitude
<input type="checkbox"/> |



8) Si vous songez à votre propre expérience, quel est votre avis personnel sur cette question ?

Complétez la phrase suivante en cochant la réponse qui se réfère le plus à votre propre expérience.

« Un apprenti d'origine étrangère, en comparaison a un apprenti suisse, a ... »

- | | | | |
|----|--|--|--|
| a) | moins de motivation
<input type="checkbox"/> | autant de motivation
<input type="checkbox"/> | plus de motivation
<input type="checkbox"/> |
| b) | moins de capacité à être ponctuel
<input type="checkbox"/> | autant de capacité à être ponctuel
<input type="checkbox"/> | plus de capacité à être ponctuel
<input type="checkbox"/> |
| c) | un moins bon niveau d'expression orale
<input type="checkbox"/> | un niveau équivalent d'expression orale
<input type="checkbox"/> | un meilleur niveau d'expression orale
<input type="checkbox"/> |
| d) | un moins bon niveau d'expression écrite
<input type="checkbox"/> | un niveau équivalent d'expression écrite
<input type="checkbox"/> | un meilleur niveau d'expression écrite
<input type="checkbox"/> |
| e) | une moins bonne présentation du dossier de candidature
<input type="checkbox"/> | une présentation équivalente du dossier de candidature
<input type="checkbox"/> | une meilleure présentation du dossier de candidature
<input type="checkbox"/> |
| f) | une moins bonne apparence physique
<input type="checkbox"/> | une aussi bonne apparence physique
<input type="checkbox"/> | une meilleure apparence physique
<input type="checkbox"/> |
| g) | une moins bonne attitude
<input type="checkbox"/> | une aussi bonne attitude
<input type="checkbox"/> | une meilleure attitude
<input type="checkbox"/> |

PARTIE C : REMARQUES

9) Vous avez ici la possibilité de mentionner vos remarques et commentaires :

Merci infiniment pour votre participation !!!

ANNEXE V

ANNEXE V : canevas d'indicateurs pour le questionnaire – questions n°6 / 7 / 8

Quels sont, à notre avis, les critères d'embauches qui jouent un rôle prépondérant dans le choix de l'employeur ?

1. EXPRESSION

- Expression écrite
 - *orthographe*
 - *grammaire et syntaxe*
 - *style*
- Expression orale
 - *capacité à exprimer ses idées*
 - *maîtrise du français*
 - *politesse*

2. COMPETENCES

- Expérience antérieure
 - *parcours scolaire*
 - *expériences professionnelles antérieurs*
 - *stages*
- Aptitudes personnelles
 - *motivation*
 - *esprit d'équipe*
 - *ponctualité*

3. PRESENTATION

- Du dossier
 - *look*
 - *mise en page*
- Personnelle
 - *attitude*
 - *style vestimentaire*

4. DONNEES PERSONNELLES

- Age
- Sexe
- Nationalité
- Origine culturelle
- Etat civil
- Lieu de résidence
- Loisirs – intérêts

ANNEXE VI

ANNEXE VI : lettre d'accompagnement du questionnaire

Ville, le 29 janvier 2009

Aux entreprises du canton de Vaud

Étude sur l'insertion professionnelle des jeunes

Madame, Monsieur,

Actuellement étudiantes à la Haute Ecole Spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO Valais) en filière Travail Social, nous effectuons un travail de recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes en fin de scolarité obligatoire se dirigeant vers un apprentissage, étude qui s'inscrit dans le cadre de notre Travail de Bachelor.

L'objectif de cette enquête est de déterminer quels sont les critères d'embauche sur lesquels vous vous basez en tant qu'employeur ou employeuse. Par critères d'embauche, nous entendons « ce qui permet d'analyser et d'évaluer une candidature dans le cadre du recrutement d'un apprenti ou d'une apprentie ». Nous pensons tout particulièrement au moment où vous devez sélectionner un apprenti ou une apprentie après avoir fait passer un entretien d'embauche à l'ensemble des postulants. Ce qui suppose qu'un premier choix a déjà été effectué sur la base du curriculum vitae et de la lettre de motivation. À cet effet, nous avons élaboré un questionnaire qui traite de la question et que vous trouverez ci-joint.

Vous avez été sélectionné pour participer à cette étude parmi l'ensemble des entreprises du canton de Vaud œuvrant dans les domaines des arts et de l'artisanat, du commerce et de la vente, de l'hôtellerie ainsi que du secteur alimentaire. Nous comptons sur votre précieuse collaboration pour mener à bien notre étude et nous vous remercions d'avance de l'attention que vous voudrez bien porter à ce document.

Ce questionnaire devrait être rempli **par la personne chargée du recrutement des apprentis** au sein de votre entreprise. Celui-ci ne prendra que quinze minutes de votre temps. Les données récoltées seront bien évidemment traitées de manière confidentielle, anonyme et avec la rigueur scientifique qui s'impose. Elles seront, détruites après utilisation.

Vous trouverez ci-joint une enveloppe affranchie qui vous facilitera les démarches de renvoi. Nous vous serions très reconnaissantes de nous retourner le questionnaire d'ici le 20 février 2009 au plus tard.

Si vous désirez de plus amples informations sur la recherche, vous pouvez nous contacter au numéro de téléphone suivant : Angela Lorenzetti, 078 *** ** ** (lu-ve de 16³⁰ à 18³⁰).

En vous remerciant d'avance pour votre participation à cette enquête, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Lorenzetti Angela

Isoz Cindy

ANNEXE VII

ANNEXE VII : matrice de récolte des données

Quest.	Intitulé			1	2	3
1	Secteurs d'activité			Hôtellerie	Art et artisanat	Hôtellerie
2	Nbre d'employés			24	50	15
3	Nbre d'apprentis dans les 12 derniers mois			0	5	5
4	Lieu et pays de formation	lieu de formation		Alsace	Vouvry	Tessin, Lucerne, Berne
		catégorie de formation		FR	CH	CH
5	Fonction dans l'entreprise			Directeur	Chef d'atelier	Patron / Chef de cuisine
6	Critère d'embauche privilégié	a)		Attitude	Attitude	Attitude
		b)		Expression orale	Expression orale	Expression orale
		c)		Expression orale	Expression orale	Expression orale
		d)		Ponctualité	Ponctualité	Ponctualité
		e)		Expression écrite	Expression écrite	Expression écrite
		f)		Expression orale	Ponctualité	Ponctualité
		g)		Motivation	Motivation	Motivation
		h)		Motivation	Motivation	Motivation
		i)		Expression écrite	Expression écrite	Expression écrite
		j)		Motivation	Motivation	Motivation
		k)		Apparence physique	Apparence physique	Apparence physique
		l)		Motivation	Motivation	Motivation
		m)		Attitude	Attitude	Attitude
		n)		Expression orale	Attitude	Attitude
		o)		Motivation	Motivation	Motivation
		p)		Expression écrite	Ponctualité	Ponctualité
		q)		Motivation/Attitude	Attitude	Motivation
		r)		Attitude	Attitude	Attitude
		s)		Ponctualité	Ponctualité	Ponctualité
		t)		Expression orale	Expression orale	Expression orale
		u)		Attitude	Ponctualité	Attitude
7	Avis des employeurs en général	motivation	moins		x	
			autant	x		x
			plus			
		capacité à être ponctuel	moins			x
			autant	x	x	
			plus			
		niveau d'expression orale	moins	x		x
			autant	x	x	
			plus			
		niveau d'expression écrite	moins	x	x	x
			autant	x		
			plus			
		présentation du dossier	moins		x	x
			autant	x		
			plus			
		apparence physique	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
		attitude	moins			
			autant	x	x	
			plus			
8	Avis personnel des employeurs	motivation	moins			
			autant	x	x	
			plus			x
		capacité à être ponctuel	moins			x
			autant	x	x	
			plus			
		niveau d'expression orale	moins			x
			autant	x	x	
			plus			
		niveau d'expression écrite	moins	x	x	x
			autant			
			plus			
		présentation du dossier	moins	x	x	x
			autant			
			plus			
		apparence physique	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
		attitude	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
9	Remarques				Cela dépend du temps passé en Suisse, ...	UDC ≠ PS question très peu de sens

Quest.	Intitulé			4	5	6
1	Secteurs d'activité			Arts et artisanat	Alimentation	Commerce et vente
2	Nbre d'employés			130	180	1500
3	Nbre d'apprentis dans les 12 derniers mois			4	3	130
4	Lieu et pays de formation	lieu de formation		Fribourg	Zürich	Vaud
		catégorie de formation		CH	CH	CH
5	Fonction dans l'entreprise			Responsable de formation	Directeur	Responsable de formation
6	Critère d'embauche privilégié	a)		Attitude	Attitude	Attitude
		b)		Expression orale	Expression orale	Expression orale
		c)		Expression orale	Expression orale	Expression orale
		d)		Ponctualité	Ponctualité	Ponctualité
		e)		Expression écrite	Expression écrite	Expression écrite
		f)		Ponctualité	Ponctualité	Ponctualité
		g)		Expression écrite	Motivation	Motivation
		h)		Motivation	Motivation	Motivation
		i)		Expression écrite	Expression écrite	Expression écrite
		j)		Motivation	Ponctualité	Ponctualité
		k)		Apparence physique	Apparence physique	Apparence physique
		l)		Motivation	Expression orale	Motivation
		m)		Attitude	Attitude	Attitude
		n)		Attitude	Attitude	Attitude
		o)		Motivation	Motivation	Motivation
		p)		Ponctualité	Ponctualité	Ponctualité
		q)		Motivation	Attitude	Attitude
		r)		Attitude	Attitude	Expression écrite
		s)		Ponctualité	Ponctualité	Ponctualité
		t)		Expression orale	Expression orale	Expression orale
		u)		Attitude	Attitude	Ponctualité
7	Avis des employeurs en général	motivation	moins	x		
			autant		x	x
			plus			
		capacité à être ponctuel	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
		niveau d'expression orale	moins	x		
			autant		x	x
			plus			
		niveau d'expression écrite	moins	x	x	
			autant			x
			plus			
		présentation du dossier	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
8	Avis personnel des employeurs	apparence physique	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
		attitude	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
		motivation	moins			
			autant	x	x	X
			plus			
		capacité à être ponctuel	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
9	Remarques	niveau d'expression orale	moins			
			autant	x		x
			plus			
		niveau d'expression écrite	moins		x	
			autant	x		x
			plus			
		présentation du dossier	moins			
			autant		x	
			plus	x		x
		apparence physique	moins			
			autant	x	x	x
			plus			
		attitude	moins		x	
			autant	x		x
			plus			
9	Remarques				Culture européenne ouest = Suisse, autres cultures peut y avoir des problèmes d'intégration	Intéressant questionnaire, bon succès pour la suite de votre travail